Cette réunion du CSEC est organisée, à nouveau, sur deux jours, les 9 et 10 novembre 2023, ayant pour ordre du jour :

- *Point d'actualité sur France Travail*
- *Consultation sur l'évolution du processus de recrutement externe*
- *Consultation sur le projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur pour 2023 (sous réserve de la signature de l'accord du 11 octobre 2023)*
- *Information et consultation sur le projet de décret revalorisant la somme globale maximale distribuable au titre du CCV (complément de prime variable et collective)*
- *Consultation sur l'évolution de l'outil de gestion des risques professionnels et de la mise à jour des DUERP*
- Présentation du rapport d'expertise libre confiée au cabinet ISAST concernant la nouvelle méthode d'évaluation des risques psycho-sociaux déployée à Pôle emploi
- *Point sur la trésorerie du CSEC*
- *Approbation des comptes du CSEC*
- *Questions diverses*

Intervention préalable :

En ouverture de séance, ***FO*** est intervenue sur la **mise en œuvre de l'accord handicap** et les éléments présentés à la commission de suivi de l'accord qui s'est tenue ce mardi 7 novembre. Il en est ressorti le constat d'une application très lacunaire de l'accord 18 mois après sa signature. Pour ***FO***, signataire de l'accord handicap, il est plus qu'urgent de mettre en pratique ce qui a été négocié et contractualisé.

FO est également revenue sur le **calcul des congés payés en cas d'arrêt pour maladie**. Pour rappel, suite à plusieurs arrêts de la Cour de Cassation, un salarié en arrêt maladie, quel qu'en soit le motif, ne doit subir aucune perte à son droit aux congés payés.

La DG nous assure que ce principe sera appliqué à Pôle emploi et indique qu'une instruction est en cours de rédaction.

FO **a demandé l'application à toutes les situations en cours et à venir mais aussi une rétroactivité pour les situations passées.**

Point d'actualité France travail

Le texte du projet de loi « plein emploi », issu de la Commission mixte paritaire, a été approuvé par le Sénat le 9 novembre dernier. Il ne reste plus que l'approbation par l'Assemblée nationale pour qu'il puisse être promulgué.

Ceci scellera définitivement la transformation de Pôle emploi en opérateur France travail, prévue au 1er janvier 2024.

Les différentes dispositions du projet de loi trouveront leur pleine application d'ici 2027 avec un nombre important qui devront rentrer en vigueur en 2025. A cela s'ajoute la nouvelle convention tripartite qui verra le jour.

Les XPE ARSA se poursuivent et vont connaître une extension sur les départements où elles sont déjà engagées, cependant aucun détail n'est fourni au motif que cela relève des Départements.

FO **rappelle son opposition à la création de France travail, une réforme inutile, injuste et coûteuse qui va territorialiser le service public de l'emploi engendrant des différences de traitement des demandeurs d'emploi d'un département à l'autre.**

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

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

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Consultation sur le projet d'évolution de la démarche compétences interne à Pôle emploi

Aux termes de l'article L.2312-15 du Code du travail, le CSE (C) émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives

*Avis et vœux des élus **FO** au CSEC :*

*« Les élus **FO** au CSEC constatent que les organisations syndicales représentatives ont été concertées, en application de l'article 4 de la CCN, le 27 octobre 2023 après l'information du CSEC le 12 octobre 2023.*

*Lors de cette concertation, **FO** a fait le constat que les éléments présentés avaient évolué depuis l'information du CSEC pour tenir compte de certains éléments soulevés le 12 octobre 2023. Le processus présenté permet de répondre aux exigences posées par la CCN de Pôle emploi et par la convention n°88 de l'OIT, en particulier son article 9 qui indique : « […] sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les agents du service de l'emploi doivent être recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer […] »*

Au-delà de cet aspect, la Direction Générale argumente, en faveur de son projet, sur des difficultés de recrutement dans le cadre d'un marché du travail tendu.

Pour autant, elle refuse de communiquer au CSEC les éléments quantitatifs et qualitatifs permettant à l'instance d'objectiver ses affirmations.

De plus, il faut noter que notamment depuis 2019 Pôle emploi est un grand consommateur de contrats à durée déterminée qui représentent aujourd'hui 10% de l'effectif. Deux tiers de ces personnes ne sont pas titularisées au sein de l'institution bien qu'ayant satisfait aux attendus de l'emploi.

Enfin, la réalité des tensions de recrutements motivant cette évolution interroge au regard du niveau réel de diplôme des conseillers recrutés qui est le plus souvent nettement au-delà du BAC+2.

*Devant ce double paradoxe, les élus **FO** contestent la réalité des difficultés de recrutement.*

Jusqu'à présent les recrutements de conseillers à Pôle emploi étaient faits à un niveau BAC+2. Le nouveau processus prévoit la possibilité de les recruter sans aucune exigence de diplôme.

*Pour les élus **FO** au CSEC, au regard du refus de communications des éléments permettant d'objectiver les difficultés de recrutements, cette évolution du processus vise à déclasser les métiers afin de faire correspondre le niveau de rémunération, volontairement faible au regard des activités confiées, avec le niveau d'étude des agents sur ces postes nivelé vers le bas.*

Les habiletés qui seront évaluées dans le cadre du nouveau processus laissent apparaître une déshumanisation de la relation avec les usagers et la disparition de l'expertise du conseiller en évolution professionnelle.

Cette évolution du processus de recrutement arrive la veille de la disparition de Pôle emploi, transformé en opérateur France travail. Ce concours de circonstances nourris de très fortes inquiétudes des agents liées à l'évolution des métiers.

De plus, la charge de travail, son intensité et le dimensionnement des équipes MRS, amenées à mettre en œuvre de nouveau processus, ne sont pas mesurés, alors que toute évidence il y aura un impact sur ces équipes déjà soumises à une forte activité. Pire, selon la DG l'indicateur « Intensité et temps de travail » n'a pas lieu d'être considéré.

*Les élus **FO** condamnent cette modification du processus de recrutement car elle préfigure une transformation profonde des métiers et des aptitudes nécessaires pour les exercer.*

*Au regard de ce qui précède, les élus **FO** demandent le retrait de ce projet. »*

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

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

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Consultation sur le projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur pour 2023

Cette consultation, en lien direct avec l'accord NAO, vise sa mise en pratique.

FO **signataire de l'accord NAO**, s'est prononcée en faveur de l'attribution de la PPV 2023.

La PPV sera versée avec la paie de décembre à tous les agents de Pôle emploi, qu'ils soient de statut public ou de droit privé.

Information et consultation sur le projet de décret revalorisant la somme globale maximale distribuable au titre du CCV (complément de prime variable et collective)

Comme la consultation précédente, cette consultation, en lien direct avec l'accord intéressement, vise sa mise en pratique.

Ce projet de décret vise une augmentation de la somme globale maximale distribuable au titre du CCV passant ainsi de 2.85% de la masse salariale des agents de droit public à 3%. Sur ce sujet ***FO*** a demandé à la Direction l'évolution de cette masse salariale. En effet, même si ce projet porte sur une augmentation, il ne faut pas oublier que les agents de droit public représentent un groupe fermé dont mécaniquement la masse salariale n'évolue plus et ce n'est pas le quota restreint de promotions qui changera la donne.

FO **signataire de l'accord intéressement**, a donné un avis favorable pour permettre la revalorisation de la somme distribuable aux agents publics au titre du CCV.

FO **a rappelé sa position en faveur d'augmentations de salaire et traitement pérennes** passant par l'augmentation du salaire de base qui alimentent, par les cotisations sociale, notre modèle social permettant, notamment aux salariés malades ou âgés de percevoir un revenu de remplacement.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

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

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Consultation sur l'évolution de l'outil de gestion des risques professionnels et de la mise à jour des DUERP

Aux termes de l'article L.2312-15 du Code du travail, le CSE (C) émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives

*Avis et vœux des élus **FO** au CSEC :*

« A ce jour, l'outil utilisé, LISA, est amené à disparaître pour être remplacé par l'outil SIMR faisant l'objet de la présente évolution.

*Les élus **FO** constatent que l'évolution de l'outil de gestion est accompagnée d'une modification des risques professionnels pour sortir, de prime abord, de la nomenclature établie par l'INRS. Ceci risque d'être préjudiciable à l'évaluation des risques et à leur prise en compte dans les DUERP.*

Ces évolutions font suite à des groupes de travail avec le réseau auxquels n'ont pas été associés les représentants du personnel des CSE, alors qu'aux termes de leurs attributions issues du Code du travail ils participent à l'évaluation des risques professionnels.

De plus, la consultation présentée comme portant sur l'évolution de l'outil, en réalité porte sur la méthodologie d'évaluation des risques professionnels ce qui est confirmé dans le sommaire du document présenté. Ainsi, prétextant de l'évolution d'un outil, c'est la méthodologie d'évaluation qui évolue.

*Pour les élus **FO**, l'évolution de la méthodologie d'évaluation des risques professionnels doit faire l'objet d'une consultation à part entière et non être associée à l'évolution d'un outil de gestion.*

*Par ailleurs, les élus **FO** rappellent que l'évaluation des risques professionnels et leur transcription dans les DUERP doit se faire par unité de travail et en aucune façon le DUERP ne peut être national ou régional. Il doit y avoir un DUERP par unité de travail intégrant la totalité des risques auxquels sont exposés les travailleurs. La mise en place d'une matrice nationale ou régionale rend impossible l'intégration d'un risque spécifique local. Ceci est contraire aux principes posés par la réglementation du travail en la matière.*

*Les élus **FO** affirment que les modifications prévues par la Direction Générale visent notamment à contourner les obligations qui sont les siennes en matière d'évaluation des risques professionnels et d'établissement des DUERP en vue de protéger et préserver la santé des travailleurs. »*

Présentation du rapport d'expertise libre confiée au cabinet ISAST concernant la nouvelle méthode d'évaluation des risques psycho-sociaux déployée à Pôle emploi

Seuls, les élus ***FO*** et SNU du CSEC ont voté cette expertise suite à la présentation par la DG d'une nouvelle méthode d'évaluation des Risques psycho-sociaux.

Le cabinet d'expertise Isast a présenté ses conclusions sur cette nouvelle méthode d'évaluation des RPS que la DG veut mettre en place l'année prochaine.

Alors que des organismes officiels tels que la Carsat ou l'INRS proposent aux grandes entreprises des outils éprouvés depuis plusieurs années, la DG fait le choix d'un questionnaire créé sur mesure par un laboratoire universitaire.

Certes, ce nouveau questionnaire qui sera proposé aux agents tous les trois ans, pose la question de la charge de travail et de la cadence des changements. Mais les élus ***FO*** notent l'absence totale de mesures sur les rythmes de travail, sur la complexité des processus et des logiciels, sur les interruptions fréquentes qui morcellent l'activité. Autant d'éléments qui augmentent la charge mentale. Plus de mesures non plus des impacts psychologiques de la confrontation avec la souffrance des usagers(ou des collègues !) ou des tensions avec le public. Peu de questions sur les moyens pour atteindre les objectifs…

Des mesures qui s'avèrent pourtant importantes à l'aube de l'arrivée de France Travail !

Si la DG veut changer son thermomètre, ***FO*** reste près du terrain et des collègues pour comprendre la réalité de leur

quotidien et agir en conséquence.

Extrait des conclusions du rapport :

Pôle Emploi a fait le choix de ne pas réutiliser des doctrines et outils qui ont permis jusqu'alors de construire les diagnostics RPS. 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 animé par Michel Gollac, sociologue et statisticien et Marceline Bodier, statisticienne à l'INSEE. Cette méthode explorait 6 dimensions constitutives des RPS.

- L'intensité et le temps de travail
- Les exigences émotionnelles
- L'autonomie et les marges de manœuvre
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail
- Les conflits de valeur
- L'insécurité de la situation de travail

L'utilisation qui en était faite pouvait nécessiter des ajustements et des améliorations, mais l'utilisation de cet outil a permis de poser des diagnostics au sein de Pôle Emploi, à la hauteur de l'état des savoirs en matière de santé au travail.

Le choix de rupture méthodologique a pour conséquence l'impossibilité d'une comparaison et d'un suivi des diagnostics précédemment posés et prive également les agents de Pôle Emploi de l'usage d'un savoir-faire acquis. La singularité de l'outil rend difficile une comparaison de leurs conditions de travail avec celles d'autres organisations. Notons que le suivi longitudinal est important pour comprendre l'inscription des expositions dans la durée et leurs effets sur la santé des agents.

***FO* est particulièrement critique sur ce changement méthodologique qui vise à changer de thermomètre pour ne pas voir que l'on a de la fièvre.**

Point sur la trésorerie du CSEC et approbation des comptes

Pour rappel, les dispositions légales ne prévoient pas de dotation de l'employeur pour constituer une trésorerie du CSEC, comme c'est le cas pour les CSE. La législation prévoit la possibilité pour les CSE de céder une part de leurs ressources de fonctionnement (non destinées aux activités sociales et culturelles) pour constituer une trésorerie du CSEC. C'est le cas à Pôle emploi.

Les comptes ont été approuvés à la majorité, la CFE-CGC s'étant abstenue.

Cette réunion du CSEC était la dernière de la mandature en cours. Il faudra attendre l'issue des élections pour qu'un nouveau CSEC puisse s'installer après l'arbitrage de l'administration sur sa composition.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

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

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*