



Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des agents permettant de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la situation économique et financière de PE, l'organisation du travail et aux conditions de travail d'hygiène et de sécurité.

**Présent.es SNU** : S.Sélaries, C.Gruot, V.Kerlouégan



**ODJ CSE** : France Travail, portail cœur de métier, Démonstrateur test compétences pro, Renouvellement flotte de véhicules, Evolution de l'EPA, Instruction opération de promotion, Détournement de finalité

**Présent.es Direction** : M.Swieton, C.Riffard, S.Mauffré



## CSE, l'🧐 du SNU

### CSE ordinaire du 2 novembre 2023



#### FICHES ACTIONS FRANCE TRAVAIL : L'OPERATEUR AU SERVICE DE ...



La direction nous a présenté les 14 engagements du protocole de préfiguration France Travail en BFC sous forme de fiches actions. 3 concernent le diagnostic et l'organisation, 10 les demandeurs d'emploi et une seule les entreprises sur l'aspect « Attractivité des métiers et des Entreprises » : il s'agit de l'engagement n°9 intitulé « Renforcer l'attractivité des métiers en tension et en développement ».

Comme rien n'est fait par les pouvoirs publics pour obliger les entreprises à revaloriser les salaires et améliorer les conditions de travail (y compris par le biais de textes légaux et réglementaires), l'action de France Travail consistera à outiller les entreprises pour qu'elles embellissent la situation.

**Pour le SNU cela démontre bien l'orientation que le pouvoir politique veut donner au Service Public de l'Emploi : laisser faire du côté des entreprises avec au mieux des incitations molles à revaloriser les salaires et les conditions de travail, contraintes et coercitions pour les DE et les travailleurs.**



#### L'œil du SNU

- ✓ 29/09/23<sup>0</sup>
- ✓ 29/06/23<sup>1</sup>,
- ✓ 22/05/23<sup>2</sup>,
- ✓ 23/02/23<sup>3</sup>

#### France Travail Illustré

- ✓ G comme Gouvernance<sup>4</sup>

#### HMI France Travail

- ✓ 10 octobre<sup>5</sup>
- ✓ 1<sup>er</sup> juin<sup>6</sup>

#### Trait Direct

- ✓ Psycho du travail et demain ?<sup>7</sup>



#### PORTAIL CŒUR DE METIER

Pour réduire les temps de réponses d'un applicatif à l'autre et faciliter la multi activités (ouverture simultanée de AUDE MAP... sur plusieurs dossiers), la DSI a développé sous Chrome un lanceur d'applications : PCM dont le déploiement est en cours. Le but recherché étant la fluidité de navigation entre les différents applicatifs.

**Gageons que cela répondra aux attentes des conseillers.**

<sup>0</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/09/29/loeil-du-snu-septembre-2023/>

<sup>1</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/07/03/loeil-du-snu-cse-du-29-juin-2023/>

<sup>2</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/05/25/loeil-du-snu-cse-extra-mai-2023/>

<sup>3</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/02/27/loeil-du-snu-cse-du-23-fevrier/>

<sup>4</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/05/26/france-travail-illustre-g-comme-gouvernance/>

<sup>5</sup> <https://www.youtube.com/live/VPIDbF3BBfI?si=MvYQlItxmSYGRZPy>

<sup>6</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/06/01/1er-juin-hmi-nationale-du-snu-sur-france-travail/>

<sup>7</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/10/20/trait-direct-psychologues-du-travail-et-demain-avec-france-travail/>



Vous souhaitez plus d'informations ? N'hésitez pas à nous contacter.

Toutes les coordonnées de vos élus SNU-BFC sont [ici](#)



### DEMONSTRATEUR TEST COMPETENCES PRO

8 agences tirées au sort par la DG (Montbard-Chatillon, Vesoul, Saint Claude, les 2 Belfort et les 3 Besançon) vont expérimenter avec les portefeuilles MET un test d'évaluations des compétences basé surtout sur les connaissances des métiers et des savoirs. Cela reposera sur le volontariat des DE et l'objectif affiché est d'objectiver les compétences pour des candidatures. En effet les retours qualité des entreprises pointent un manque de compétences dans les candidatures.

*Même si seuls les savoirs et les connaissances des métiers seront testés, ne baser des recrutements que sur les seules compétences démontre bien que ce sont une fois de plus les demandeurs d'emploi et les salariés qui doivent faire des efforts. Les compétences étant volatiles et n'ayant qu'une durée de vie de deux ans selon l'OCDE, preuve est encore faite que le salariat est considéré comme une ressource au même titre que les matières premières. Par ailleurs, avec le déploiement de tels outils numériques, le cœur de métier du conseiller est remplacé par un logiciel.*



*Nous y voyons une déqualification toujours plus assumée de nos métiers. A quand le remplacement par l'IA ?*



### RENOUVELLEMENT FLOTTE DE VEHICULES

PE BFC poursuit le remplacement des véhicules thermiques par des véhicules électriques (sauf utilitaires). Cela se traduira également par l'installation de bornes de recharges dans les sites disposant de parkings privés PE. Selon les sites les bornes seront pour 1 ou 2 véhicules et ne seront pas à charge rapide. Il faudra donc prévoir 3H40 de temps de charge...

*Cerise (gâtée) sur le gâteau : un logiciel de réservation de bornes sera déployer car il est probable qu'à terme il y ait embouteillage pour les recharges. Et un logiciel de plus, un !*

### EVOLUTION EPA DANS LE CADRE DE DEVELOPPEMENT COMPETENCES INTERNES

Pour répondre à son obligation d'organiser la formation de ses salariés, d'assurer leur adaptation au poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art.L6321-1 du code du travail), PE a développé la démarche compétences internes en s'appuyant notamment sur les outils autodiagnostic et Atouts Agent/Manager. L'auto diagnostic étant selon la direction le moment pour pouvoir travailler sur les besoins en formation de chacun, à partir de 2024, à l'occasion de l'EPA, votre responsable vous proposera d'utiliser ces deux outils. La direction nous affirme que ces derniers restent bien optionnels et que la démarche ne s'entend que sous la forme du volontariat des agents. Mais dorénavant, ils seront obligés d'en partager les résultats avec leurs managers. La région BFC est la dernière de tous les établissements PE en termes de jours de formation par agent ce qui interroge énormément la direction.

*Pour le SNU, la pression mise sur l'atteinte des objectifs opérationnels, la désorganisation des services (ici ou là) et l'inexplicable rattachement de la région au Campus Nord expliquent grandement ces résultats. Par ailleurs, si nous défendons effectivement l'obligation de formation dans le but de permettre au personnel de continuer à travailler dans de bonnes conditions, nous ne pouvons pas accepter que les décisions de compression des effectifs et d'organisation du travail en découlant, oblige les agents à suivre des formations de piètre qualité ou uniquement d'adaptation aux outils numériques.*



*Le sens au travail, nos missions, le service à rendre aux usagers sont beaucoup les parents pauvres de l'offre de formation.*



## INSTRUCTION OPERATIONS DE PROMOTION

Cette année encore une partie du budget pour les opérations promotionnelles de droit privé dépend de l'atteinte de certains indicateurs. Même si ce montant est minime, cela revient selon nous à contraindre les agents par exemple à passer autodiag ou Atouts agents, bien répondre au BIPE. Et malheureusement cela revient à nier les contraintes organisationnelles et de moyens alloués à PE pour réaliser parfaitement ses missions.

**Pour le SNU, tant que le montant de 0,8% ne sera pas augmenté, les agents se partageront la misère. Surtout lorsqu'une partie du budget sert à verser des primes qui rappelons-le ne sont absolument pas des promotions mais juste des gratifications.**

A une question CFDT sur les quotas en opérations de carrières pour les agents publics, la direction n'a pas su répondre arguant qu'elle ne savait pas si l'instruction était parue. Il se trouve pourtant que l'instruction 2023-23 du 17 octobre est déjà en ligne dans Notes en ligne.

Le SNU a donc informé le CSE des différents quotas alloués à la région : 1 Avancement Accéléré pour le niveau 2.1 au titre des QPV, 2 AA niveau 2.1, 1 AA niveau 2.2 et 1 AA niveau 2.3 hors QPV. Et 1 Carrière Exceptionnelle en 2.1.

**Alors absence d'information de la DG des services RH des régions, oubli ou pire, désintérêt ? Encore une fois une belle marque d'attachement à cette partie du personnel.**

Besoin d'info sur les recours ?

<https://snubfc.fr/Guide%20recours%20BFC2022.pdf>



## DETOURNEMENTS DE FINALITES : PREUVE PAR L'EXEMPLE OU VOLONTE DG D'INTIMIDER ?

Suite au « test » décidé en début d'année, il s'avère que sur 336 situations supposées à risque, 292 ont déclenché un entretien et 288 d'entre elles correspondaient bien à des actes professionnels.

Un bilan national sera présenté au CSEC et selon, il y aura déploiement ou non, dans les mêmes conditions ou non.

**La question qui se pose maintenant est : doit-on continuer à faire peur au personnel quand seulement 1,19% des situations correspondent à un détournement de finalité et sans forcément être en lien avec des cas de fraude ou de non-respect de déontologie ? Ou bien est-ce une intention cachée de la DG ? Mais alors qu'en est-il de la confiance ? A la poubelle PPC ?**

Pour rappel, vous retrouverez la position du SNU sur ce dossier dans l'œil du SNU de septembre 2023<sup>8</sup>.



<sup>8</sup> <https://www.snubfc.fr/2023/09/29/loeil-du-snu-septembre-2023/>

**SNU Pôle emploi,  
Ensemble, plus forts**

