



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 : C.Gruot, E.Prost, E.Propper, V.Vidiani, V. Kerlouegan, F.Chambarlhac



ODJ CSE : point sur xp soft phonie, présentation pilote CRE rénové, info en vue consultation MSA, info en vue consultation logement DT 39/70, campagne télétravail, heures en dépassement, congés, accord formation

Présent.es Direction : C.Riffard, O.Ferru, S.Mauffré, F. Kirsas, S. Demougeot, E. Schmitt, R.Colardelle



CSE, l'🤔 du SNU

CSE ordinaire du 28/03/2024



MSA : DU PASSE FAISONS TABLE RASE !!! SELON LA DIRECTION C'EST A LA DEMANDE DES COLLECTIFS
Adieu, global, renforcé, guidé, suivi, pour préparer la mise en place effective de France travail, notre région est appelée à expérimenter 2 nouveaux modèles :

➤ **Les besoins du DE, dit modèle 1**, se base sur les besoins du DE et non plus sur son autonomie et défini 3 parcours : Emploi (retour direct, accompagnement intensif, projet professionnel), Equilibré (Global rénové) et remobilisation (social). Une « corde de rappel », un jalon, permettra de réinterroger le parcours pour le faire évoluer.

**XP sur les agences de :
Nevers, Montbard-Chatillon, Morteau et Lons le Saunier**

XP sur l'agence de Besançon Témis

➤ **L'alliance de travail, dit modèle 2**, dont la philosophie est de repérer les DE relevant d'un accompagnement intensif, se décompose là aussi en 3 parcours : accompagnement intensif, externalisation, portefeuilles volumineux.

Pour les 2 modèles et les 5 agences concernées, une 1^{ère} phase de repérage et codification permettra de basculer à l'été les DE dans les différents parcours. A ce stade, ce que l'on sait, c'est que cela se fera à iso effectif, que les agences expérimentatrices ont « carte blanche » notamment sur le modèle 2, qu'il y aura des évaluations et qu'au final on basculera soit sur le modèle 1, soit sur le modèle 2 soit sur un modèle 3 en novembre 2025 !

Aucune info sur la taille des portefeuilles si ce n'est qu'un outil de simulation sera fourni par la DG, la volumétrie de l'externalisation mis à part que des solutions budgétaires existent pour des financements supplémentaires, les impacts en termes de condition de travail qui sont quasi tous au vert pour les ergonomes, services QVT qui ont travaillé sur l'élaboration des nouvelles MSA.

Les élus SNU BFC dénoncent la temporalité de la mise en œuvre de ces nouvelles MSA puisque cette année est déjà une année de forts changements avec la bascule sur France travail, la convention tripartite à venir, la réforme de l'assurance chômage, l'annonce pour les années à venir d'un budget amoindri de 600 millions d'euros. Taille des portefeuilles, externalisation, suivi d'activité, les nombreuses zones d'ombres nous font craindre de gros impacts en termes de QVT et des risques pour la santé des agents. Et quid des usagers privés d'emploi qui devront signer un contrat d'accompagnement sans savoir si les devoirs de France travail seront bien respectés ?

De plus, il nous paraît totalement incohérent de dissocier ce point du CSE extra du 05/04/24 où sera abordée la feuille de route, mais aussi les autres expérimentations qui vont impacter ces modèles de suivi. Il nous paraît clair que la direction cherche à brouiller les pistes et à empêcher le travail du CSE en termes de protection des conditions de travail des agents de France Travail et de suivi des usagers.

Vos élu.es SNU au CSE

Catherine Gruot – snu.gruot-bfc@pole-emploi.fr

Emilie Prost – emilie.prost@pole-emploi.fr

Vincent Vidiani – vincent.vidiani@pole-emploi.fr

Emmanuel Propper – emmanuel.propper@pole-emploi.fr

Votre Représentant syndical SNU

Vincent Kerlouégan – snu.kerlouegan-bfc@pole-emploi.fr

Sylvie Selaries – sylvie.selaries@pole-emploi.fr

Sylvaine Babouillard – s.babouillard@pole-emploi.fr

Romain Chanliou – romain.chanliou@pole-emploi.fr

Francis Chambarlhac – snu.chambarlhac-bfc@pole-emploi.fr



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

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



CAMPAGNE TELETRAVAIL : 1,5% DE REFUS SELON LA DIRECTION

Les éléments chiffrés transmis ne sont pas respectueux de la réalité, car ils englobent les acceptations totales et partielles.

De plus, les visites de sites et l'expression de nombreux collègues confirment que dans plusieurs sites, des consignes ont été données au préalable des demandes formulées sur Sirhus afin que les agents ne formulent pas leurs souhaits initiaux en prévenant qu'ils seraient refusés (fréquemment sur les demandes de plus d'un jour).

Le SNU renouvelle sa demande d'un retour détaillé sur la campagne télétravail : demande validée, totalement, partiellement, 1 jour, 2 jours, 3 jours, volants... ?

La direction ne s'est pas engagée à fournir ce détail, ni à grand-chose, d'ailleurs.

ETAT ANNUEL DES CONGES : TOUT EST OK... SELON LA DIRECTION !

Le SNU rappelle les obligations liées à la CCN et demande des détails sur son application.

Pour rappel, l'état prévisionnel des congés doit tenir compte :

- Des nécessités de service
- Du roulement des années précédentes
- Des préférences personnelles avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.

Combien de collègues ont dû décaler leurs congés en tenant compte de ces critères ? Quels sont les pourcentages minimums de présence requises selon les dominantes métiers ? Par sites ? Par fonctions supports ?

Que ce soit pour vos demandes de télétravail ou de congés, il est nécessaire que tous les agents émettent leurs demandes ou leurs souhaits via le formulaire sous SIRHUS et HOROQUARTZ, afin d'avoir une trace formalisée de l'acceptation, du refus partiel ou du refus total, permettant une contestation et un recours via vos RP ou vos élus SNU en CCPLU.

La direction assure qu'elle ne cautionne pas les pratiques qui consistent à donner des consignes orientant la demande initiale des agents et se désolidarise des ELD qui les utiliseraient... Rappelez-le à vos managers à toutes fins utiles ! Faites vos demandes conformément à l'accord TT, à la CCN et en fonction de vos souhaits.

HEURES SUPPLEMENTAIRES NON PROPOSEES ET HEURES EN DEPASSEMENT : UN LIEN DE CAUSE A EFFET ?

83 agents sont concernés par les dépassements, 70 ont été reçus. 31 sont passés à horaire collectif dont 1 pour 3 mois. 11 managers sont concernés. La direction RH travaille pour que ce plan d'action devienne pérenne et cela fera partie de nos routines désormais. Le SNU est intervenu pour rappeler que trop souvent, certains responsables oublient de proposer des heures supplémentaires aux collègues potentiellement concernés par ces dépassements. Un rappel sera fait via BFC news.

Pour le SNU, il n'est pas normal que pour des raisons de surcharge de travail, des agents se retrouvent accusés de faire des heures écrêtées et se voient imposer les horaires collectifs alors même que la possibilité d'heures supplémentaires aurait permis de gérer facilement le dépassement de temps de travail et le rémunérer.



ACCORD FORMATION : AGREMENT ACCORDE PAR ORAL NE VAUT PAS AGREMENT.

C'est à la réception de la notification écrite que la direction mettra en œuvre l'accord qui ne sera donc pas rétroactif. Ce sera toujours ça d'économisé dans le budget...





Les élus SNU se sont prononcés favorablement à toutes les propositions de la commission ASC (cinéma, bowling, center parcs) ... Sauf pour l'escapade à Copenhague car sur ce voyage, les paliers tarifaires ne s'appliquent pas.

Le SNU rappelle les fondamentaux du projet ASC en vigueur (pourtant pas le sien), qui affirme avoir une attention particulière "aux petits salaires afin d'offrir des solutions pour leur permettre d'accéder largement aux offres et avec des aides différenciées"...

Il nous semble indispensable que la prise en compte des paliers s'applique à tous les voyages, quelles que soient leurs durées, conformément à l'esprit des propositions ASC portées par le SNU.

DECLARATION DES ELUS SNU BFC :

« CONSULTATION SUR LE RELOGEMENT DES LOCAUX SYNDICAUX AU SEIN DE LA DIRECTION REGIONALE ET SON IMPACT SUR LE SERVICE CRE »

Les élus SNU FSU BFC s'abstiennent lors de ce vote.

En effet, bien que certaines propositions du SNU ont été retenues par la direction, notamment pour éviter que le service CRE soit dérangé de manière intempestive par les va-et-vient des agents se rendant dans les locaux syndicaux, les élus SNU déplorent que sa proposition de relogement du service CRE dans l'autre aile du bâtiment n'ait pas été retenue, ni même étudiée.

Les conditions de travail des conseillers CRE se trouvent détériorées par la mise en œuvre de ce relogement.

Même si nous reconnaissons un gain financier et immobilier réels sur cette nouvelle organisation, notre abstention témoigne de notre soutien aux agents du service CRE.

Il marque également un manque de réflexion globale sur la réorganisation de tout le bâtiment de la DR.

POURSUITE DE L'INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION SUR LE PROJET DE RELOGEMENT DE LA DT 39/70 A L'AGENCE DE DOLE

Suite à une visite de site par le SNU le 21 mars et sur demande de la Direction, les élus SNU ont envoyé, en amont une série de 10 questions, afin d'avoir des réponses sur les problématiques immobilières identifiées.

Problème : la Direction décide de répondre à ces questions par écrit, tout en répondant oralement aux questions des autres syndicats, ce qui constitue un délit d'entrave aux fonctionnements du CSE car les réponses écrites ne figurent pas sur le PV donc deviennent informelles et sans valeurs juridiques.

Les élus SNU, ont demandé une suspension de séance pour dénoncer la méthode de la Direction et ont exigé des réponses immédiates, conformément au droit régissant le fonctionnement des CSE.

A la reprise de la séance, la Direction indique qu'elle répondra donc à ces questions lors du prochain CSE du 05 avril 2024.

C'est cela, être un syndicat combatif : exiger que le droit s'applique sans tomber dans la compromission !

SOFT PHONIE: JE SUIS PASSE CHEZ SOFT !

200 collègues sur les agences de Morteau, Besançon Palente, Dijon Est, Louhans-Tournus, Autun, Saint-Claude, le CRE et la DSI, vont tester une solution de téléphonie fixe intégrée aux postes de travail via TEAMS.

N'hésitez pas à faire remonter vos remarques à vos élus SNU : RP, DS et élus CSE sur les avantages/inconvénients de cette téléphonie dématérialisée.

RSE ET DEPLACEMENTS : VOUS AVEZ DIT CONCILIATION VIE PRO VIE PERSO ?

Sous prétexte de politique RSE, nombre de collègues se retrouvent obligés d'utiliser les transports en commun plutôt que les véhicules de service. Or, il s'avère que le service déplacement/réservation pour imposer le trajet en train ne prend pas en compte le temps d'attente avant l'arrivée du train ainsi que le temps de trajet entre la gare d'arrivée et le lieu de formation.

Ainsi, pour une formation à la DR Besançon, c'est comme si le lieu de formation n'était pas Témis mais la gare de Besançon Viotte. Or, il se trouve qu'il faut compter minimum 25 minutes si on a la chance d'avoir un bus immédiatement pour se rendre de Viotte à Témis.

La direction va donc rappeler au dit service les règles de calcul à appliquer.

