



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, S.Selaries, S.Babuillard, V.Vidiani, V.Kerlouegan



ODJ CSE : Information sur la mise en oeuvre du projet programme OSIRHIS ; Présentation de Vision / Valeurs

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



CSE, l'🤔 du SNU

CSE du 30/05 et 07/06 2024



OSIRHIS remplace ORACLE (People Soft) après douze ans de bons et loyaux services. Enfin pas pour tout le monde...

En effet, lors du déploiement de SIRHUS, la DG n'avait pas programmé correctement la reprise des éléments de carrière des agents de droit public issus du logiciel OASIS. Ce sont donc les élus SNU en CPLU qui avaient reconstitué les carrières des collègues concernés pour l'ensemble de la région. Et par ce biais avaient permis à quelques-unes d'entre eux un rattrapage d'avancements.

Ce coup-ci, la direction nous affirme que tous les éléments présents dans OASIS seront bien réintégrés dans OSIRHIS, France Travail ayant encore un accès aux données OASIS.

Et dire qu'en 2017, nous déclarions lors de la commission dédiée aux opérations de carrière :

« [...] Comment pouvons-nous l'entendre alors que plusieurs dossiers de collègues concernant leur évolution de carrière sont erronés et nécessite une réévaluation de leur carrière ? A ce titre, nous ne pouvons pas accepter l'argument des incompatibilités entre les différents logiciels de gestion RH OASIS et SIRH et aujourd'hui SIRH et SIRHUS. [...] »



Vision/Valeur : Les créateurs de France Travail auraient-ils des doutes sur le bien-fondé de leur création ?

6 mois après la création de France Travail, la DG s'attelle au chantier, pilier de la transformation selon elle, de co-construction de la vision et des valeurs de France Travail. Le SNU a rappelé qu'il trouvait incongru de charger la barque du personnel de France Travail, déjà bien remplie d'autant plus que les valeurs et les grands principes du Service Public sont déjà définis :

Les valeurs du Service Public : laïcité, égalité, continuité de service

- **valeurs** fondamentales de la République française : liberté, égalité, fraternité, laïcité, intérêt général.
- **valeurs** propres à la fonction **publique** : continuité, engagement, intégrité, légalité, loyauté, neutralité, respect.

Les grands principes du service public (que l'on pourrait appeler vision) :

Le régime juridique du service public est organisé autour de **trois grands principes qui "régissent le bon fonctionnement des services publics"** (ou "lois de Rolland") :

- La **continuité du service public**, principe de valeur constitutionnelle ([décision 79-105 DC du Conseil constitutionnel du 25 juillet 1979](#)), qui repose sur la nécessité de répondre aux besoins d'intérêt général sans interruption.
- L'**égalité devant le service public**, principe à valeur constitutionnelle, est l'extension du [principe général d'égalité de tous devant la loi](#) (mentionné dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).
- L'**adaptabilité ou mutabilité** suppose que le service public s'adapte aux évolutions de la société. Il doit suivre les besoins des usagers et les évolutions techniques

Le nouveau DG n'étant pas issu de la haute fonction publique (et c'est une première pour le Service Public de l'Emploi), il est possible qu'il ne connaisse pas ces grands principes et ces valeurs. De là à y voir l'origine de l'usine à gaz censée nous aider à définir ce qui existe déjà...

Nous avons également alerté la direction sur le risque de faire turbiner les collectifs (comme cela a déjà été fait dans d'autres dossiers type feuilles de route, plan stratégiques ou transformation) en leur faisant croire qu'ils avaient leurs mots à dire alors que les solutions étaient déjà écrites par la DG (et les cabinets de consultants).

Devant la dénégation des représentants de la direction, et puisque nous sommes joueurs, nous mettons aux débats ces valeurs et visions qui devront incarner France Travail :

En lien avec la maxime faire toujours plus avec pas plus voire avec moins : **Ascétisme, abstinence, stoïcisme, austérité, rusticité, sobriété, frugalité.**

Et en lien avec le fric que l'on file aux officines privées pour faire notre boulot à notre place mais à un coût supérieur sans que les résultats soient aussi bons que les nôtres : **GENEROSITE !**



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

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



Prestation Prestataires : « C'est pas écrit la Poste ! » Ni France Travail d'ailleurs

Il s'agit de confier à des prestataires un volume d'entreprise à prospecter pour le compte de France Travail. Charge à celui-ci de contacter, recueillir des informations et qualifier le fichier entreprise, faire la promotion de l'ODS FT qui prend ensuite le relais.

Cette expérimentation va être testée dans 7 régions (Centre Val de Loire, Hauts de France, Ile de France, La Réunion, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire). La DR BFC n'est pas dans l'expérimentation et quelque part s'en félicite car pour elle, l'enjeu premier dans le développement de la prospection, c'est avant tout un développement du réseau pour l'emploi. Notre région croit au maillage partenarial du RPE pour répondre aux besoins des entreprises.

Si la FSU emploi BFC salue cette philosophie d'aller vers les partenaires plutôt que vers les OPP, elle regrette que nos décideurs n'aient pas préféré augmenter les effectifs de FT pour le faire. Elle s'interroge sur le montant de l'enveloppe budgétaire qui sera affectée à l'expérimentation et sur l'efficacité de l'expérimentation elle-même. En effet, en BFC, une expérience de prospection menée par la poste s'était avérée plus que décevante. A tel point que nous n'avons jamais eu un réel bilan de cette XP.



Bipe : « Je vais bien, tout va bien »

La direction se félicite comme chaque année du bon taux de participation et de la stabilité depuis 3 ans des IQVT (71%) et IDC (74 %) ; seuls bémols la fierté de travailler pour FT et la disponibilité des managers chutent de 2 %.

Et pourtant sur le territoire 39/70, les sites d'Audincourt, Arc-les-Gray, Vesoul, Luxeuil pointent une IQVT en baisse de 3 points tout comme Besançon Palente, Dijon Ouest, Joigny, Morteau ou bien encore les services ODS, Développement des compétences, DRH et DSRE. Le SNU pointe des cas de variations très importantes dans certains territoires que nous avons déjà signalés, comme Montbéliard Hexagone (IQVT -8) ou Dijon Sud. Les sites de Dole, Mâcon, Chalon Nord, déjà sous surveillance depuis plusieurs années, ne voient pas d'améliorations de la QVT malgré la mise en place de plans d'actions.

Si les plans d'actions réalisés sur Lure et saint Claude remontent semblent porter leurs fruits, le SNU est dans l'attente du retour des échanges direction/ élus CSSCT pour une analyse plus précise et si possible des réponses adaptées afin d'améliorer la QVT de tous.

CRI : Demain, alignez vos CHAT CRI !

La direction nous présente un document généraliste sur le CRI, pierre angulaire de la gestion des droits dans le cadre de la mise en œuvre de France Travail.

Problème : ce document ne fait que recenser les outils déjà existants sans exposer les moyens mis en œuvre dans la région pour atteindre le but d'étendre le CRI dans toutes les agences.

Les élus FSU emploi alertent donc la direction :

- sur le manque de recensement des effectifs pour vérifier que la charge/ressources est bien équilibrée sur tous les sites.
- sur l'absence des moyens mis en œuvre pour pilotage efficace de l'activité, qui incombe à l'ELD et qui est indispensable pour la mise en œuvre du CRI.
- que cette mise en œuvre du CRI n'est pas une réalité sur certains sites, par exemple dans la DT 25/90 et que des actions sont à mener rapidement afin de venir en aide à des collectifs de conseillers GDD, soumis à rude épreuve.

Un RDV avec la direction est d'ores et déjà programmé pour alerter sur les sites en difficulté. La direction va présenter, lors du prochain CSE, un nouvel outil appelé CHAT FT, embarquant certainement l'IA.

Les élus FSU emploi communiqueront, très prochainement, sur les impacts pour les métiers dont celui de l'indemnisation.

