



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 FSU emploi : C.Gruot, S Selaries, S. Babouillard, F. Chambarlhac, C.Quatrepoint



ODJ CSE :

Point de situation vision/valeurs, note respect des horaires, retour XP softphonie, détournement de finalité – 2^{ème} phase, BDE

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

fsU
EMPLOI

Bourgogne Franche Comté

CSE, l'🤔 de la FSU

CSE du 25/07 et 26/07

fsU
EMPLOI

Bourgogne Franche Comté

POINT DE SITUATION VISIONS/VALEURS :

L'IDEE C'EST D'IMPLIQUER, PAS DE CONTRAINDRE !



19 ateliers réalisés au 18 juillet, poursuite jusqu'au 20 septembre, la Direction Régionale se félicite des 1ers retours mettant en lumière « humain, utilité » pour la vision et « respect, intégrité, équité, solidarité, cohésion, bienveillance » pour l'aspect valeurs. Si elle salue le rappel de la FSU Emploi sur les valeurs du Service Public, elle définit le projet comme un moyen de se différencier d'autres opérateurs publics tels que la CAF. Sur la participation aux ateliers, le volontariat devient « démarche volontaire ».

Interrogée sur cette modification par les élu.es FSU Emploi BFC qui insistent sur le caractère non-obligatoire de la participation aux ateliers, la DR confirme, « l'idée est d'impliquer, pas de contraindre ». **Nous sommes donc libres et la participation à ces ateliers relève donc d'un choix personnel.**

La DR nous alerte, la vision et les valeurs qui ressortiront de ces ateliers locaux, régionaux, nationaux ne seront pas mises en place de suite, il faudra du temps pour le partage, « l'acculturation ».

Pour la FSU Emploi BFC nos valeurs sont celles qui sont inscrites dans notre mission de service public¹, laïcité, égalité, continuité de service public, comme nous l'avons exprimé lors du CSE de mai. Quant à la vision, « le cap commun, l'idéal à atteindre dans l'exercice de nos missions² », c'est bien pour nous, le service rendu aux usagers, « œuvrer au quotidien pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement. »

¹ <https://www.snubfc.fr/2024/06/10/oeil-du-snu-mai-juin-2024/>

² <http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/generic.jspz?type=inarticle&id=5753421>

NOTE SUR LE RESPECT DES HORAIRES : LA FSU EMPLOI OBTIENT DES MODIFICATIONS !

Autrement appelée « gestion des heures en dépassement », une 1^{ère} version de la note avait été présentée en séance lors du CSE de juin (cf l'œil du SNU¹) et suite aux alertes des élu.es, la DR s'était engagée à retravailler ce projet.

En CSE, les élu.es FSU Emploi BFC ont obtenu que la note intègre :

- L'art 3.2 § 2 de l'accord OATT national qui garantit un point trimestriel agent/responsable sur le temps de travail assorti, le cas échéant, de mesures de réorganisation ou répartition des charges
- L'art 5 § 3 de l'accord OATT régional qui permet aux collègues de se faire accompagner par un représentant du personnel.

Votre compteur crédit explose,

Faites part de vos difficultés en terme de charge de travail à votre N+1 lors de l'EPA ou d'un ESA !

Votre compteur crédit explose,

Demandez à votre DAPE si au regard de votre charge de travail, vous pouvez bénéficier de la mise en place d'heures supplémentaires !

Vous êtes convoqué pour un entretien suite à une 2^{ème} identification de non-respect des horaires,

Faites-vous accompagner par un.e élu.e FSU Emploi !

¹ <https://usercontent.one/wp/www.snubfc.fr/wp-content/uploads/2024/06/Oeil-du-SNU-180624.pdf>



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

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



PROJET SOFTPHONIE : TOUT N'EST PAS ROSE DANS RAINBOW !

La softphonie, c'est l'intégration du téléphone dans l'environnement informatique ; plus d'appareil fixe ou mobile, tout passe par l'ordinateur, intégré dans Teams (l'outil se nomme Rainbow).

Sur le papier, plusieurs avantages (fin de la connexion à un poste à chaque changement de bureau, fin du transfert de ligne...). Dans la réalité, quelques bémols malgré l'enthousiasme affiché par le chef de projet régional.

- Les élus du CSE n'ont pas eu de vrai bilan de l'expérimentation : statistiques détaillées, résultats du questionnaire utilisateurs.
- Retours des collègues étant dans l'expérimentation : qualité du son pas toujours au top, des coupures.
- Interface qui nécessite des casques de qualité supérieure, ceux utilisés habituellement pour le téléphone ne sont pas adaptés : mais ces casques coûtent cher, la région aura-t-elle le budget pour doter tous les agents en même temps ? On peut en douter quand on voit les difficultés pour les collègues du CRE pour obtenir ces casques permettant de travailler dans de bonnes conditions.

Un nouvel outil de téléphonie, pourquoi pas ? Mais attention à ne pas déployer trop vite sans tenir compte des retours d'expérimentation, et sans les moyens pour fournir aux agents les outils nécessaires.

N'hésitez pas à contacter vos élus FSU EMPLOI BFC sur ce sujet. Un nouveau bilan sera effectué en septembre



Détournement de finalité – 2ème phase : Quand les outils créent le danger !

Souvenez-vous, en septembre dernier (cf l'œil du SNU²), la direction présentait l'expérimentation détournement de finalité. Cela avait donné lieu à quelques situations ubuesques et anxiogènes pour les collègues par la mise en place d'entretiens d'investigation avec le/la DAPE suite : MER par CDE, consultation de dossier suite prise en charge de CVM de collègues ...

Pour cette 2^{ème} phase, constatant ces ratés, ces « faux positifs », les ELD auront la main sur un certain nombre de dossier mais il reste néanmoins que 51 alertes devront être investiguées d'ici le 31 octobre. Ces alertes sont liées soit à la consultation de dossier d'ancien.nes salarié.es (rupture conventionnelle, licenciement) ou de consultation entre 20h et 5h du matin.

Si la FSU Emploi BFC, s'étonne comme la Direction de la consultation entre 20h et 5h du matin, elle s'étonne encore plus que l'accès au système informatique soit possible en totale contradiction avec l'accord OATT et les plages variables, l'accord QVT et le droit à la déconnexion.

La Direction nous indique qu'il n'est pas possible de couper le système en raison des décalages horaires avec les DROM. Sans, jouer la rhétorique du c'était mieux avant, ces questions ne se posaient pas quand notre outil de travail restait sur notre lieu de travail.

BOURSE DES EMPLOIS : DU MIEUX A VENIR

- Les contrats pro GDD devraient tous pouvoir être recrutés à l'issue en CDI
- En Octobre, des postes seront ouverts en plus grand nombre mais une attention particulière sera portée sur les départements 25 et 90



² <https://usercontent.one/wp/www.ssubfc.fr/wp-content/uploads/2023/11/Loeil-du-SNU-290923.doc.pdf>

