

## COMPTE RENDU CSE

### **Mayotte** : Une pensée pour nos collègues

En tout premier lieu, nos pensées vont à nos collègues France travail, nos camarades FO de Mayotte et à toute la population touchée de plein fouet par le cyclone Chiro pour lesquels certains sont à ce jour sans domicile et sans provisions.

### **Proposition d'un don secours** en PACA à destination des collègues de Mayotte

Le CSE décide d'un don de 10 000€ à la Fondation de France et 5 000€ au CSE de Mayotte.

[Accéder à notre communication sur ce sujet](#)



### **Déclaration FO** – participation des fonctions support au nouveau processus d'orientation

*" Dans un message transmis au personnel des fonctions support le 10 décembre, la direction fait un appel à volontariat en vue de réaliser les entretiens d'orientation à compter du 1er janvier 2025 jusqu'au 25 mars.*

*Le sujet du nouveau processus d'inscription et d'orientation a été présenté en instance CSE sans qu'à aucun moment ne soit évoqué cet appel à ressources auprès des fonctions supports.*

*Les élus FO ont pourtant fait part de leurs inquiétudes quant au manque d'effectif évident pour mener à bien ces inscriptions supplémentaires.*

*Force Ouvrière s'interroge sur cet appel à ressources dans la précipitation, 15 jours avant l'échéance qui prouve bien que le manque de ressources pour la réalisation de ces entretiens est une réalité."*

**Réaction de la direction (P.Blain)**, cet appel à volontariat est à saluer car les fonctions supports ont bien un rôle d'appui au réseau, il trouve donc cet appel à volontariat normal.

**Visiblement la direction a oublié** qu'elle avait annoncé pouvoir encaisser la charge des nouvelles modalités de la loi plein emploi avec les effectifs actuels...



## Information / Consultation sur les DUERP 2024

### Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) **est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié**. Pour réaliser le DUERP, l'employeur **recense et évalue d'abord les risques présents dans l'entreprise**. Ensuite, **il consigne dans le DUERP le résultat** de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

L'évaluation des risques professionnels **est de la responsabilité de l'employeur**. Elle s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Les élus **FO** ont constaté que **de nombreux collaborateurs n'ont pas connaissance des procédures, des outils et des comportements à adopter au regard des risques**. La direction informe que le service SPB et services supports visitent et sensibilisent deux fois par an les agences et services. Aucune autre action n'est prévue à ce jour pour informer et sensibiliser les collectifs sur ce sujet.

**L'accès aux éléments techniques et de sécurité** (Registres sécurité, DUERP, compte-rendu visites techniques) sera plus facile pour les agents, car ils seront centralisés et dématérialisés.

### Quid de la vidéosurveillance en agence ?

Tous les sites seront équipés de caméras à enregistrement avant fin 2027. Il s'agit d'enregistrements qui serviront de preuve en cas d'agression. Le plan d'équipement ne prévoit pas de société de télésurveillance.

### Quid des normes ergonomiques des postes de travail ?

La direction affirme que tous les postes sont "conformes aux normes ergonomiques en vigueur à FT" sauf que ... elle **se réfère uniquement au catalogue mobilier, sans intervention d'ergonomes, ni d'analyse de postes**. Et affirme qu'une vérification est faite deux fois par an.

### Risques attentat / intrusions armées

Suite au déploiement en cours du plan de sûreté, 74 bâtiments sur 77 été visités et analysés.

Sur les intrusions armées, la direction est en attente du processus national à déployer. Les projets PGS et STS relatifs aux équipements et dispositifs technologiques de sûreté sont en cours d'instruction sur chaque site.

A ce jour, 6 sites sont en cours de travaux sur la sécurisation des zones d'accueil.

La délégation FO s'est prononcée **contre** lors du vote de cette consultation



## Information sur la Trajectoire Bas Carbone 2023 de la DR PACA

Dans son rapport, la direction informe que le bilan est positif, cependant **FO s'interroge sur l'atteinte de l'objectif fixé à 2030** qui est de 10 000 Tonnes de CO<sup>2</sup> dans un contexte où la direction a décidé de :

- **réduire le nombre de jours de télétravail pour les structures** en 2025, (suite au nouvel accord télétravail), qui aura très certainement un impact négatif sur les prochains bilans. Tout comme pour les jours de proximité qui n'ont pas pu être accordés faute de place sans prise en compte des critères d'éloignement (politique du 1er inscrit, 1er servit).

*Sur ce point, la direction avance que l'accord télétravail qui permet justement de télétravailler n'importe où (donc d'une autre région) va plutôt avoir des effets bénéfiques au bilan Carbone. Donc à suivre !*

- **Redécouper les tutelles agence de certaines annexes du département 04/05** pour Laragne et Barcelonnette qui aura pour conséquence d'accentuer le temps de trajet et la distance des DE et des agents vers ces lieux.

Quid de l'impact des activités sous traitées ?

**Ce bilan prendrait en compte l'impact des activités sous-traitées** auprès de prestataires pour les DE (Activ Projet et Activ Créa par exemple), des déplacements des DE sur les forums.

Quid de l'impact IA et tout numérique ?

Au vu de son silence sur la question, **la direction ne connaît pas** visiblement pas **l'impact qu'aura le tout numérique et le déploiement de l'IA** sur le bilan carbone de France Travail...



## Note opérationnelle sur le recours aux CDD

Cette note précise les orientations régionales et l'organisation en matière de recrutement et de gestion des CDD. Elle aborde les points suivants :

- 1- Les typologies de CDD et leur utilisation
- 2- La détermination des budgets et la notification des enveloppes aux

## Directions

- 3- L'expression des besoins de recrutement
- 4- Les modalités de recrutement
- 5- Le développement des compétences des nouveaux recrutés
- 6- Perspectives en fin de contrat
- 7- Les 15 étapes du recrutement de CDD en PACA

Suite aux échanges, nous avons appris que la **MRS** dans le processus de recrutement France Travail est un **flop** ! elle est boudée car elle jugée trop chronophage et couteuse en temps et ne répond pas aux objectifs de recrutement.

Concernant les besoins en GDD, la direction a annoncé des évolutions à court terme pour développer leurs compétences via l'Académie GDD.

Même si la note stipule qu'il n'y a **pas de titularisation sur place**, le Directeur Régionale adjoint de la performance sociale (DRAPS) nous a affirmé **ne pas suivre cette règle en** autorisant des titularisations sur place.

Dans le cadre des mouvements internes, **une priorisation est donnée aux candidats CDI mais les candidatures CDD peuvent être étudiées en fonction des besoins en compétences**. Un argumentaire est alors apporté par les directions lorsqu'un CDD est pressenti face à une ou plusieurs candidatures CDI.



**FO** a alerté la direction quant aux formations vécues comme non adaptés sur le terrain.

Des CDD qui auraient la compétence d'exercer cet emploi dont la formation serait trop éloignée de leur habitation présente un frein au recrutement.

Pensez-vous qu'avec la charge de travail actuelle, l'opérationnalité et l'application de cette note est-elle réalisable pour l'aménagement du planning des tuteurs par exemple ?

### Vos élus & représentant FO au CSE

	Collège 1	Collège 2	Collège 3	Représentant Syndical
Titulaire	Nathalie CABASSON	Fabrice SMACCHIA	Patrick CAMPANELLA	
Suppléant	Muriel NOTARI	ÉRIC PROTÉGONE	Christophe VIGUIÉ	
Titulaire	Frédéric ARRIVÉ	Érika Moyse	-	
Suppléant	Régis CUQUEL	Dany KOSKAS	-	Marc-Antoine PÉAN
Titulaire	-	Stéphane JONCOUR	-	
Suppléant	-	Sébastien MOULLET	-	