

## Réunion du 16 juin 2023

### VOS ELUS SNAP au CSEC

**Laurent MERIQUE**

[laurent.merique@  
pole-emploi.fr](mailto:laurent.merique@pole-emploi.fr)

**Maryvonne HO SACK WA**

[m.ho-sack-wa@  
pole-emploi.fr](mailto:m.ho-sack-wa@pole-emploi.fr)

**Joseph MEUNIER**

[joseph.meunier@  
pole-emploi.fr](mailto:joseph.meunier@pole-emploi.fr)

**Laurence THIREAU**

[laurence.thireau@  
pole-emploi.fr](mailto:laurence.thireau@pole-emploi.fr)

### REPRESENTANT SYNDICAL AU CSEC

**Jean-Luc MIRAGLIA**

[jl.miraglia@pole-emploi.fr](mailto:jl.miraglia@pole-emploi.fr)

### Point d'actualité sur France Travail

2 protocoles ont été signés à ce jour (Pays de la Loire et Hauts de France)

Un passage du projet de loi au Sénat est prévu du 10 au 13 juillet 2023

Une audition du Ministre Olivier DUSSOPT par les sénateurs se fera le 21 juin 2023

Dans chaque protocole de préfiguration, il y a 3 axes : 1 - Volet Formation 2 – Volet Entreprise (coordination et mise en œuvre des plans d'action) 3 - 1ers tests de mise en œuvre des gouvernances

Sur le fond, la DG précise qu'il était primordial que Pôle emploi soit signataire de ces protocoles. D'autres protocoles sont en cours de négociation (Centre Val de Loire et Bourgogne Franche-Comté)

La DG rappelle que la Formation est de la compétence de la Région, que Pôle emploi est un opérateur de l'Etat et qu'elle va fournir aux Elus toutes les expérimentations (Projets portés par le National)

L'ambition est d'avoir des plans d'action coordonnés et les propositions émaneront bien de Pôle emploi

La Feuille de route pour le second semestre devrait être la prolongation de la feuille de route du 1<sup>er</sup> semestre (Proposition au Conseil d'Administration de Pôle emploi)

Pour l'instant, il n'y a que des informations sur France Travail car la Loi n'est pas encore passée et que France Travail n'existe pas encore, tant que la loi n'est pas promulguée.

Réunion du 16 juin 2023

## € Consultation sur la nouvelle méthodologie d'évaluation des RPS

Tout d'abord, La CSSCTC nous fait part de sa restitution relative à l'examen de la nouvelle méthode d'évaluation des RPS et des préconisations :

### 1. Reconnecter la méthodologie d'évaluation au PAPRI Pact

Les séquences réglementaires de consultation sur la politique sociale doivent constituer un aboutissement des analyses et leur formalisation. Il est essentiel de mettre en œuvre une démarche de préparation à la consultation qui permette au CSEC et aux CSE de participer pleinement à la politique de prévention comme la loi le lui impose. Le fonctionnement actuel empêche le CSEC et les CSE de traiter le sujet en n'articulant pas les résultats de l'évaluation aux mesures de prévention sur une année N. Afin de ne pas faire perdurer le décalage existant sur la présentation du PAPRI Pact en fin d'année civile pour l'année en cours, il convient de définir une mise en cohérence par la direction générale qui garantisse l'exercice des prérogatives de contribution des IRP. Un calendrier annuel pérenne des différentes étapes de la démarche de prévention intégrant les IRP doit être établi. L'absence d'engagement fort de la direction à ce sujet pourrait être considérée comme une entrave aux prérogatives du CSEC et des CSE.

En aucun cas l'année 2023 ne doit être une année blanche en ce qui concerne les prérogatives de contribution des IRP au PAPRI Pact comme l'ont été 2022 et 2021 où le plan de prévention des risques a été présenté et fait l'objet d'un recueil d'avis soit en toute fin d'année civile pour l'année en cours voire en début d'année suivante pour l'année précédente.

### 2. Formation et accompagnement des acteurs internes au niveau régional et local

Définir un cadre de référence des attendus selon les échelles, définir un plan d'action, des contenus, de la continuité, des échéances, un suivi par des échanges de pratiques au niveau national et au niveau des départements.

La question de la formation et de l'accompagnement à l'évaluation des RPS pour les personnes concernées dans le cadre de leurs fonctions doit être mise en lisibilité et les IRP doivent être consultés sur ce sujet. En effet, la formation fait pleinement partie la démarche de prévention ; les IRP doivent pouvoir appliquer leurs prérogatives de préconisation sur ce thème aussi.

### 3. Revoir la démarche d'évaluation à l'échelle locale

Les ELD sont mises en situation qui peut être considérée comme étant de « conflit d'intérêt ». Selon les explications orales données par la direction, sur la base des résultats du questionnaire RPS articulés, sans précisions de méthode, aux indicateurs sociaux disponibles, l'ELD retranscrit dans le DUERP le résultat global de l'évaluation (questionnaire + analyse des indicateurs). Cependant, ils sont également responsables, à l'échelle de l'unité de travail, de la bonne tenue des mesures relatives aux conditions de travail, à la sécurité et



Réunion du 16 juin 2023

à la protection de la santé au travail des agents mais aussi de l'application des mesures d'organisation du travail et d'objectifs définis nationalement et/ou régionalement. Ce qui peut occasionner un conflit, susceptible de biaiser l'évaluation des risques.

Afin de limiter les effets de ce conflit d'intérêt, il pourrait être nécessaire de confier l'évaluation locale des RPS à une personne externe.

#### 4. Améliorer la retranscription du risque dans les DUERP

Nous préconisons que l'évaluation retranscrite dans les DUERP fasse l'objet d'un état détaillé, et non global, qui permette d'intégrer la fréquence d'exposition selon les publics, la fréquence et la gravité des événements selon les sources de signalements. La prise en compte de l'efficacité des moyens de maîtrise doit être mesurée par les agents. La notion de risque brut et de risque net est caduque puisque les élus ont démontré lors des échanges que les moyens de maîtrise préexistaient à l'évaluation (les moyens de maîtrise sont actifs) ; par conséquent, les remobiliser pour pondérer le risque brut consiste à réduire le risque transcrit artificiellement.

#### 5. Analyser, compléter, stabiliser et sécuriser la méthodologie d'évaluation des RPS jusqu'à leur retranscription dans le DUERP

Il semble pertinent et nécessaire aux élus de la CSSCTC de diligenter une expertise financée par le CSEC afin d'être éclairés techniquement et accompagnés pour formuler des recommandations à la Direction dans le but de remédier aux insuffisances relevées dans la méthodologie présentée.

En effet, le choix réalisé par la direction générale d'opter pour une méthodologie d'évaluation des RPS qui fait fi des standards actuels reconnus et utilisés par l'ensemble du monde économique peut être lu comme une volonté de masquer les risques réels et ainsi éviter les risques juridiques afférents aux responsabilités de l'employeur quant à la santé au travail de ses agents.

Il est essentiel de sécuriser cette méthodologie choisie et d'avoir un éclairage expert sur l'impact de la non-évaluation des facteurs de risque consensuels qui sont pour rappel : l'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et la reconnaissance au travail, les conflits de valeurs et l'insécurité de la situation de travail.

Les « dimensions » retenues par Pôle emploi (soutien organisationnel, changements, charge de travail, collectif de travail, adéquation, problèmes informatiques) peuvent paraître soit trop abstraites (adéquation par exemple) soit trop précises et limitatives (problèmes informatiques par exemple).

L'évaluation des RPS et leur maîtrise impacte durablement la santé au travail des agents. La direction de Pôle emploi ayant fait un choix iconoclaste, disruptif, il est primordial de s'assurer de sa pertinence en ayant recours à un œil extérieur. Les élus de la CSSCTC, tout connaisseurs qu'ils soient du sujet, ne sont pas suffisamment experts pour aller au-delà de l'analyse, des interrogations faites dans ce rapport.



Réunion du 16 juin 2023

Une demande de délibération est proposée par le SNU, FO et la STC :

Dans le cadre de ses attributions et de ses fonds propres, le CSEC mandate le cabinet ISAST pour réaliser une analyse technique et théorique des éléments conceptuels de la « nouvelle méthode d'évaluation des risques psychosociaux » présentée le 13 avril 2023.

Il s'agira, à partir des éléments disponibles :

- de pointer les caractéristiques de la méthode,
- d'en identifier les éventuelles limites,
- et de faire des préconisations d'amélioration.

Le CSEC souhaite que le cabinet ISAST puisse avoir accès aux supports de la méthode, et à ses promoteurs.

Le CSEC désigne Mme CID, M BONNICHON et Mme PANTALACCI pour piloter l'intervention du cabinet, préciser les attentes et le cahier des charges. Un devis sera établi par le Cabinet ISAST en fonction du cahier des charges précisé et présenté au CESEC pour adoption avant le démarrage de l'expertise.

**1 - VOTE pour la délibération** : La délibération est adoptée à la majorité

**2 - VOTE pour la consultation sur la nouvelle méthodologie d'évaluation des RPS**

20 votants : 2 CONTRE (CGT, CGTM) / 8 Abstentions (CFDT, CGC, STC) et 10 NPPV (FO, SNU)

## Information en vue d'une consultation sur la généralisation de la migration des fichiers dans le cadre du programme O365

28000 boîtes ont été livrées à ce jour

La Phase 2 est prévue à l'automne prochain (Migration des fichiers partagés dans Teams) à compter de Novembre 2023 pendant 6 mois avec un accompagnement des Agents par les Relais locaux

Dans un premier temps, il est prévu la migration des fichiers des Agences et DT (De octobre 2023 à Avril 2024) et dans un deuxième temps la migration des Fichiers des Fonctions support, de la DSI et de la DG (D'avril à octobre 2024)

Dans les préconisations :

- 1- Il ne faut pas sous-estimer la profondeur du changement pour les Agents ( Changement de repère )
- 2- Promouvoir les bonnes pratiques RSE



## Réunion du 16 juin 2023

Nettoyage des fichiers partagés, promouvoir le partage d'un lien vers un document plutôt que l'envoi d'une PJ (pièce jointe) par mail et promouvoir la coédition sur un même fichier plutôt que la création de multiples versions

La DG nous précise qu'il n'y a pas de temps dédié au niveau national pour les collègues en charge de l'accompagnement et qu'elle demande aux Agences de faire au mieux pour faciliter ce travail

L'information est passée ce jour en CSEC avec une consultation prévue au CSEC du 6 juillet 2023 et suivi d'une information dans les CSE

### **Point d'étape sur le Projet OSIRHIS**

Après une présentation des raisons du changement et les enjeux du programme « socle SI RH » en CSEC d'avril 2022, le marché a été notifié avec la solution « ADP Link » suite à l'appel d'offres

Le programme « Socle SI RH » a été nommé « OSIRHIS » pour Outil SIRH interconnecté socle

Une information / Consultation au CSEC est prévue à l'automne 2023 (Octobre) et des formations devraient débuter en Janvier 2024 pour un déploiement à partir d'Avril. Des Ateliers sont prévus en juillet pour les Gestionnaires et un Libre-service sera développé au niveau des Agents.

Le programme se découpe en 8 projets :

- 1 - Projet socle si rh et gestion administrative,
- 2 - Projet Paye et post paye,
- 3 – Projet processus et Libre-service,
- 4 – Projet reporting,
- 5 – Projet données et interface,
- 6 – Projet conformité (recettes et déploiement),
- 7 – Projet Accompagnement au changement,
- 8 – Projet intégration SI

Les Apports pour l'ensemble des utilisateurs (Fonctions support RH, Agents et Managers) sont une meilleure ergonomie et une navigation plus intuitive dans les écrans

Le « Processus embauche » bénéficie d'une saisie assistée guidée avec une possibilité de mettre en pause la saisie et d'y revenir ultérieurement

Une communication est prévue via l'intranet de Pôle emploi avec des supports vidéo.

Réunion du 16 juin 2023

## Suivi des Lauréats des sélections internes au 25 mai 2023

Sélection interne de Psychologue	Nombre de lauréats	Nombre d'agents promus	Nombre d'agents en attente de promotion
Auvergne-Rhône-Alpes	1	1	-
BRETAGNE	2	1	1
GUADELOUPE	1	1	-
Hauts-de-France	1	-	1
ILE DE France	2	2	-
MARTINIQUE	1	1	-
Occitanie	3	2	1
PACA	1	1	-
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

## Sélection interne de Cat. 2 vers cat. 3

Etablissement	Nombre de lauréats	Nombre d'agents promus	Nombre d'agents en attente de promotion
Auvergne-Rhône-Alpes (84)	5	2	3
Bourgogne-Franche-Comté (21)	1	1	-
Grand Est (54)	4	-	4
GUADELOUPE (66)	2	2	-
Hauts-de-France (59)	1	-	1
ILE DE FRANCE (75)	13	7	6
MARTINIQUE (67)	1	-	1
Normandie (28)	1	-	1
Nouvelle Aquitaine (33)	2	1	1
Occitanie (76)	3	1	2
PACA (34)	2	-	2
PAYS DE LA LOIRE (13)	1	1	-
POLE EMPLOI SERVICES (55)	1	1	-
REUNION (68)	3	1	2
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>23</b>



Réunion du 16 juin 2023

**Sur les 40 lauréats :**

**-17 agents ont bénéficié d'une promotion,**

**-23 agents sont en attente de promotion,**

**-10 agents n'ont pas fait acte de candidature dont 1 agent qui est en congé pour convenances personnelles.**