



Comité Social et Economique
du 30 avril 2020
Les déclarations de la CGT



Déclaration CGT : point Covid-19

Lors de l'audioconférence du 23 avril 2020, il a été affirmé que les informations vers les salariés étaient données en toute transparence, en fonction des préconisations sanitaires mais aussi de « l'aboutissement du dialogue social ».

En l'état d'avancement de la rédaction du Plan de Reprise d'Activités, la CSSCT n'y a pour l'instant pas été associée. Il est indispensable de prévoir un PRA portant un protocole de suivi des mesures et actions de prévention associé à une procédure de suivi correctif. Ce protocole et cette procédure n'ont, à ce jour, ni fait l'objet d'une co-construction, ni d'une présentation.

Ainsi, les éléments suivants méritent d'être améliorés :

- Le suivi hebdomadaire des indicateurs : le nombre de salariés testés positivement au Covid19 est à zéro depuis le début, alors que le DSI a transmis son soutien aux 15 (quinze) collègues infectés ; le nombre de personnes à risque est largement sous-évalué, du fait de la non-transmission par certains managers concernés des informations en leur possession ; le nombre de badgeages, également à zéro depuis le début, ne reflète pas les accès aux sites.

- Les particularités de chaque site (surfaces, circulation, sanitaires, espaces communs) ne sont pas transmises aux membres de la Commission, alors que ces informations permettraient de travailler sur les contraintes liées aux retours sur les sites, progressifs et par rotation comme cela a été dit dans l'audioconférence.

- Les élus, et particulièrement les membres de la CSSCT ne sont toujours pas intégrés dans les groupes de travail créés par la Direction, pour l'étude des futures modalités de travail, des consignes sanitaires, et des contraintes des transports pour accéder à chaque site.

- La constitution des « kits de travail et de protection », qui a aussi été dévoilée lors de l'audioconférence, ainsi que leur distribution et leur gestion au fil du temps, doivent aussi se faire en collaboration avec la Commission SSCT.

- Les sites ayant des particularités urgentes à régler avant les premiers retours ont un besoin fort de partage d'informations et de préconisations : par exemple, les sites de Lyon, Rouen et Villeneuve d'Ascq ont des accès aux locaux qui sont partagés avec d'autres entreprises.

- La problématique des postes étant particulièrement exposés (accueil, open-

spaces) n'est de même pas encore partagée avec la CSSCT.

Cette liste décrit l'état actuel de la situation, et reste bien entendu non-exhaustive. Elle affiche néanmoins le besoin d'un dialogue indispensable avec

les instances du personnel. En tout état de cause, les retours progressifs sur sites ne pourront se concrétiser qu'à la seule condition de l'effectivité des mesures prises pour assurer la sécurité des salariés.

Déclaration CGT : Commission Politique Sociale

La commission politique sociale a été réunie à distance le 23 avril 2020 dont l'ordre du jour portait sur le suivi du plan de formation (Etat du réalisé 2019), la présentation de la démarche handicap et l'état d'avancement du plan de recrutement 2020.

Concernant le bilan formation 2019 :

Le bilan présente l'offre de formation de la DSI, c'est-à-dire les formations et les 149 autres actions (webinar, séminaires, accompagnement à la certification, quart d'heure, atelier d'échange de pratiques) qui sont pour les majorités d'entre-elles comptabilisées comme des actions de formation tant au niveau de la DSI qu'au niveau individuel.

Ces autres actions relèvent d'une bonne démarche, mais pour la CGT, s'apparentent plus à des actions de développement de compétence ou de la culture d'entreprise que de la formation. Nous qualifieront même, certaines d'entre-elles comme du formatage ou du conditionnement à certaines pratiques, méthodes ou technologies.

Nous constatons que nos collègues sont évalués sur les animations qu'ils auront réalisées. D'autres sur leur simple participation, alors que pour beaucoup

d'entre eux, participer à un webinar ne peut être possible que s'ils possèdent des dons d'ubiquité.

Pour la CGT ces actions ne doivent pas être assimilés à de la formation et ne doivent pas être un élément d'évaluation.

La DSI comptabilise un nombre d'heures de formation important et proche de la cible, malgré une disparité importante selon les sites et selon les communautés de métier. La communauté «relation utilisateur », communauté vieillissante et en souffrance est en déficit de jours de formation. Tout comme les petits sites. Est-ce que la DSI les aurait abandonnés ?

Comme les années précédentes, les travailleurs en situation de handicap comptabilisent un nombre de jours de formation très en deçà de la cible (2,32 jours pour une cible de 5 jours). Parler de marge de progression est un euphémisme. Nous rappelons notre demande récurrente d'obtenir le nombre de personnes sans formation (hors EPI) depuis 3 ans et depuis 6 ans.

La faible réalisation du plan initial de formation 39% nous interrogent. La direction évoque l'agilité dans la gestion des formations ... ne serait-ce pas plutôt un

manque de vision stratégique dans le domaine de la formation et de la navigation à vue ?

Le taux d'absentéisme nous semble encore trop important. C'est une perte d'argent mais surtout d'énergie et d'organisation de travail des services RH. Le service formation envisage de faire une étude sur cet absentéisme, ce que nous approuvons. Il faudra prendre les mesures qui s'imposent selon les résultats de celle-ci.

Concernant la démarche handicap :

Les engagements de Pôle emploi en ce domaine, contraignent chaque établissement d'atteindre le taux de 6% d'emplois directs. A ce jour, la DSI comptabilise 4,27% d'emploi direct TH (5,53% emploi légal). La perspective d'évolution au regard des entrées/sorties va dégrader de 30% ce taux déjà insuffisant.

Force est de constater que les moyens mis en œuvre jusqu'à présent sont inefficaces. Nous émettons des doutes quant à la réelle volonté de la DSI de gérer ce sujet avec la priorité qu'il mérite. Ou serait-ce un problème de moyens ? Rappelons que l'équipe QVT souffre d'un manque d'effectif criant que nous constatons et dénonçons régulièrement. Il faut se donner les moyens de ses ambitions et non pas sortir son va-tout « j'appelle un ami » la prestation. Dans le réseau le taux de TH est conforme aux engagements de Pôle emploi alors pourquoi pas à la DSI qui compte majoritairement des emplois de support et pas que informatique.

Nous sommes pôle emploi, nous avons un partenaire spécialisé Cap emploi !

L'appel à un cabinet spécialisé, en l'occurrence JLO cabinet conseil en QVT, ne

garantit pas le résultat. Nous demandons à la direction d'apporter un regard attentif sur le choix du tuteur, sur sa réelle motivation et ses qualités pédagogiques. Sa bonne formation et son accompagnement sont aussi des facteurs de réussite du projet. Si le travail du cabinet est efficace, il conviendra d'avoir une cible plus ambitieuse en nombre d'alternants l'année suivante.



Concernant le plan de recrutement :

La présentation du plan de recrutement concerne le reliquat du plan de recrutement 2019 soit 5 postes, le plan de recrutement 2020 pour 40 postes et 4 postes hors plan, soit 49 postes au total.

Les élus CGT demandent les éléments qui ont conduit à élaborer le plan de recrutement, comme les orientations stratégiques en terme de métier, avec en miroir les prévisions de départs. A ce jour, le recrutement est finalisé à hauteur de 67%. Au regard des 33 postes déjà pourvus, les élus CGT alertent sur la non prise en compte des autres thèmes RH comme la représentativité Homme/Femme et l'emploi des TH : 1 recrutement TH sur 5 ans et 15% de femmes sur les 33 recrutements réalisés depuis le début de l'année.

Déclaration CGT : sur le REX SD-WAN

La CGT et ses élus remercient la Direction pour la réponse donnée à notre déclaration au CSE du 2 avril concernant le dossier intitulé "REX SD-WAN Orientations et principes de l'AOE".

Nous comprenons les enjeux et la nécessité d'évolution de l'architecture du réseau de PE pour répondre aux nouveaux usages. Toutefois, n'ayant pas eu d'information au CSE, vous comprendrez que les salariés concernés par les conséquences de ce projet nous incitent à vous demander de clarifier les éléments du dossier et du marché envisagé.

Vous indiquez « Il est à préciser par ailleurs que la mise en œuvre de cette solution induit aucune externalisation de l'activité ni impact sur les équipes de la DSI [...] »

Nous vous rappelons que des activités récurrentes sont exercées de manière illégale par des salariés en prestation de service in-situ, ce n'est donc pas aussi non impactant que vous l'insinuez.

Vous indiquez : « En effet, les équipes resteront à effectif équivalent et une montée en compétences des équipes



internes est prévue, valorisant ainsi les activités et compétences de nos effectifs internes [...] ».

Compte tenu de la pyramide des âges des salariés, nous pensons que des embauches seront nécessaires pour maintenir les effectifs équivalents. Par ailleurs, du fait des évolutions techniques, il apparaît également important d'augmenter les effectifs afin d'être dans la légalité et ne pas avoir recours au externes in-situ.

En conséquence nous ne partageons pas votre analyse et nous demandons que ce dossier fasse l'objet d'une information au CSE, qui pourrait aboutir à une consultation si nécessaire, afin d'éclairer les représentants du personnel et les salariés sur les impacts sur ce marché.

Déclaration CGT : recours au Conseil d'Etat

Notre syndicat CGT-DSI informe la Direction que l'UFSE-CGT avec la FDSP-CGT, la FDSAS-CGT et la confédération ont engagé un recours au Conseil d'Etat (référé suspension et requête au fond) contre l'ordonnance no 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

