

Document Interne SNU, ne pas diffuser

CCE DU 26 JUIN 2013

Pour le SNU : Christelle, Corinne, Edith

Pour la DG : Cribier et Blondel

L'ordre du jour était le suivant :

1. Approbation des procès verbaux des 14 et 23 mai 2013.
2. Recueil d'avis sur le projet de simplification de la planification.
3. Présentation du rapport «sécurité des biens et des personnes ».
4. Information sur la procédure de gestion de crise.
5. Information sur les CHSCT «sécurité accueil» et sur le bilan de la ligne d'écoute.
6. Information sur le projet de nouveau partenariat entre PE et les conseils généraux.
7. Questions diverses.

Déclaration de la CGT sur ANI et plan PE 2015 sur la thématique de la régression sociale

FO : déclaration sur la non application des accords signés à PE

Réponse du DG ce n'est pas le cas si des accords ne sont pas respectés nous y remédierons

1. Approbation des procès verbaux des 14 et 23 mai 2013.

Votés à l'unanimité

2. Recueil d'avis sur le projet de simplification de la planification

Présentation par Audrey PERROCHAU

des grandes lignes déjà développées précédemment puis entre dans le détail des modifications suite au groupe de travail

Homogénéité des intitulés pour permettre l'appartenance à un groupe faisant les mêmes missions

La nomenclature a évolué suite aux groupes de travail : les macro activités ne se planifient pas

L'activité coll a été renommée en ani co pour faire apparaître qu'elle regroupe les ate, info co ou club

En macro gestion management 1 DIS regroupe toutes les absences maladie, congé...

Document Interne SNU, ne pas diffuser

Création d'une nouvelle activité ACEA pour montrer l'accompagnement des équipes et agents (tutorat, appropriation...)

Activité PO 2+ dans l'orientation a été réintégrée comme une activité à part entière

Sur les gains : la livraison vise à simplifier la nomenclature avec effet sur les conseillers de planning moins segmentés et pour les ELD moins d'activités à lister les plus value seront plus importantes dans la version ultérieure notamment suppression d'un irritant permettant la saisie des absences sur plusieurs jours. Livraison en fin d'année

L'anticipation de la planification est plus souple plus besoin de planifier à 2 mois

Diverses questions des OS

Question du SNU sur les marges de manœuvre ce que cela recouvre et comment cela se traduit concrètement

Réponse DG

Activité acce : accueil entreprise et recueil d'offre rattachée à la macro activité accueil en terme de décompte du temps planifié.

Marges de manœuvre : 2 types :

Globale de l'agence dans la planification des activités

Au sein des activités pour les conseillers GPF, une activité ouvrait des plages de RDV obligatoirement et BO, avec GPF, l'agent décide lui-même personne n'en prend pour lui !

Le bilan à 12 mois montrera si on est dans les résultats attendus

Sur l'activité GDD : bodos et gestion de compte les marges sont là car c'est à la main du conseiller pour ouvrir ou pas des RDV

Le RRA : plusieurs activités répondent à son champ d'intervention Ani co, acea, fonction appui, contrôle interne il peut aussi être planifié sur information sur flux d'inscription

Les retours avec les REP indiquent qu'ils passent 25 à 30 % de leur temps à faire des plannings dont un nombre considérable vient de la lourdeur des plannings

Deuxième tour de question

Question du SNU sur les retours sur les expérimentations

Réponses directions :

Activité GDC va enlever avec ou sans RDV car n'est pas lié à l'accueil, c'est comme la plage gestion de portefeuille ça donne la possibilité aux gestionnaires de droit de choisir de convoquer des DE sur RDV pour répondre à des questions spécifiques. Cette activité n'est pas liée à l'accueil il ne fait pas joker et l'accueil ne lui met pas de RDV

Document Interne SNU, ne pas diffuser

Accompagnement des conseillers sur l'évolution de la planification avec des temps d'appropriation en réunion de service

100 % web sera planifié sur GPF et ani co car c'est de l'accompagnement

Il n'y a pas eu réellement d'expérimentation mais un travail fait en lien avec les ELD, il n'y a pas eu de test

Le vote

POUR 3 : SNAP, CGC

ABST 5 : UNSA, CFTC, CFDT

CONTRE 11 : CGT, FO, SNU, SUD

Déclaration SNU :

Vigilance sur les accords OATT qui sont de plus en plus réduits dans les faits comme tous les accords signés, il n'y a pas pour nous de marges de manœuvre réelles pour les agents car il y a changement de nom des activités mais autant de charge de travail et de fait pas de réelle plus value si ce n'est pour les REP un léger allègement de la gestion des plannings.

Le SNU alerte également sur la période de déploiement avec pleine montée en charge à la rentrée qui est une grosse période de flux d'inscription et d'augmentation des charges. Nous souhaitons sur ce point une détente de calendrier.

Réponse DG

Ce document est bien en cohérence avec le référentiel métier, les OS sont centrées sur les moyens pour réaliser les activités et que le projet ne met pas en évidence les marges de manœuvre

Pour les moyen nos avons eu 4000 ETP, les marges ont été explicitées, ce projet est technique, il réduit la segmentation des activités qui peut être une cause de RPS,

3. Présentation du rapport «sécurité des biens et des personnes ».

Présentation de Jérôme Rivoisie adjoint de Mme Rouillard

Le CCE exceptionnel du 27 févr. après les évènements malheureux de Nantes ont permis de prendre des décisions (CHS exceptionnels, présentation au CCE du rapport de la sécurité des biens et des personnes, réunion des DSC le 16 avril sur l'organisation du travail, mise en place de formations centrées sur la thématique de la sécurité et de la gestion de l'accueil.....)

Document Interne SNU, ne pas diffuser

Déclaration préalable SNU sur le contexte de plus en plus difficile lié à la crise et ses conséquences qui induisent des événements de plus en plus violents

Intervention du SNU sur les différents items :

Le constat est que le chiffre est trop élevé, mais à la fois on n'est pas sûr que tout soit remonté dans toutes les régions, ensuite nous regrettons qu'il n'y ait aucun éléments comparatifs sur les années précédentes.

29% des agressions restent sans suite pas même un courrier de niveau 1

Pour les conséquences des agressions, notamment dans les 720j d'arrêts de travail y a-t-il les arrêts de moins de 3 jours ? y a-t-il eu une étude sur ces « petits arrêts de travail » ?

Des journées ou horaires à risque sont pointés mais sans aucune analyse y a-t-il eu un travail sur les causes ?

Des zones sont pointées plus à risque notamment PACA, Midi Py, LR, IDF Rhône alpes mais est il possible que ce soit parce qu'elles font plus remonter les cas constatés ?

Sur l'étude faite dans les 17 régions mentionnées quelles sont les conclusions et actions envisagées

Sur les accidents du travail : quelles en sont les conséquences, combien ont été mortels ? on constate qu'il sont moins grave mais plus fréquents avec une alerte toute particulière sur les DOM pourquoi ?

On note la situation particulière de la franche comté qui proportionnellement à son effectif déplore un taux très important d'accident comment la direction l'explique ?

Sur les accidents de trajet ils touchent particulièrement des régions comme PES, DG, DSI, PACA, y a-t-il des dispositifs particulier de mutualisation ou de mission qui impose plus de trajet ?

22 cas de maladie professionnelle sont répertoriés, quelles sont elles ?

Sur le recours aux forces de l'ordre en cas de mouvement sociaux dans 45 % des régions le SNU réaffirme son opposition à ce type de méthode et comme pour les entorses aux accords signés constater dans de plus en plus de région nous nous interrogeons sur les consignes de la DG en direction de leurs DR

Enfin quant au budget constaté affecté à la sécurité même s'il parait significatif puisque de plus de 7 millions, si on le remet en perspective avec le budget de fonctionnement de PE section 4 cela ne représente que 0,17 %, et si on le ramène aux augmentations exponentielles des taux d'accident du travail et des surcoûts générés par ces augmentations liés au nombre croissant de risques professionnels le SNU trouve que nous sommes encore très en dessous de ce qui serai nécessaire.

Document Interne SNU, ne pas diffuser

Réponses de la direction :

Les données sur les exercices antérieurs, c'est une amélioration souhaitable, mais bémol car l'agrégation des données est en constante amélioration, on a rien sur 2010

Sur les qualifications et des suites à donner : le sujet de la qualification est un point important, il y a un relevé fait par l'agent mais la qualification sera filtré ou reformulé par l'ELD en fonction des éléments. Un travail d'harmonisation est en cours

Sur les suites à donner, nombre important sans suite parfois il y a recadrage du DE in situ par l'ELD et que cela suffisait

Différences entre région, il n'est pas exclus que les régions les plus exposées soient plus habituées à faire une remontée plus fine donc possible que du coup des régions moins exposées remontent moins les évènements

Certaines régions se sont dotées de système de fiabilisation des informations pour faire plus et mieux remonter les agressions

Sur les correspondants locaux de sécurité c'est 1 par site tous ne les ont pas identifiés mais c'est en cours ce sera au plus tard en 2014 car mise en place de LISA

Déficit d'explication de certaines diagramme notamment sur les jours ou les horaires, la DG note qu'il n'y a pas vraiment de raison notable ni d'écarts notables pour pouvoir l'expliquer il faudra que les remontées soient plus fines...

Les documents uniques doivent être par site c'est à cela que la DG se tient

Pour les arrêts de travail même ceux de moins de 3 jours sont englobés et aucune analyse pour le moment n'a été faite sur ces arrêts de courte durée

Suites données aux 8 % de plainte les procédures sont très longues, donc difficile d'avoir tous les retours en DG

Aucun accident du travail n'a été mortel

Maladies pro : la DG n'a pas les éléments ...

Sur les accidents de trajets sur les zones comme PES, DSI ... manque des données ici pour analyser piste d'amélioration

Procédure de recours aux forces de l'ordre c'est à la main des régions, l'objectif est de protéger nos sites et agents, IL n'y a pas de consignes DG ! Parfois c'est d'ailleurs le préfet qui agit de son seul chef !!!!!!!

Implication des CHSCT, l'objectif était d'inciter les CHSCT de se saisir de ces sujets qui sont très importants car une lecture consolidée à un intérêt mais certaines causes doivent

Document Interne SNU, ne pas diffuser

être traitées au plus près des causes. Il faut que les CHSCT soient exigeant vis-à-vis des directions sur ces sujets.

Second tour de parole

Toutes les régions n'ont pas le même système certaines 50 % ont LGR qui rend accessible l'application permettant de remonter l'agression

Il faut requalifier les agressions pour pouvoir les faire entrer dans les items prévus par LGR

D'autres régions ont mis en place des fiches agression envoyée aux membres de l'encadrement service sécu et CHS

Il y a aussi le système de main courante dans les registres, ces documents sont compilés par la région

Demain LISA proposera 1 seul forma avec niveau de détail homogénéisé avec comparaison des résultats... début 2014. La DSI livre en janv 2014 avec ensuite déploiement dans les régions

Pour la vidéo surveillance, elle ne concerne qu'une petite partie des sites de PE elle a différentes causes, liée à une tradition (bâtiment assedic) quelques sites nouveaux en font l'objet pour des raisons liés à des impératifs de sécurité plus fort DSI ou site « difficile » mais ce dispositif n'est pas généralisé contrairement à la télé surveillance qui est large

Groupes de travail agressivité, des membres de la commission HSCT ont été associés les travaux sont terminés mais doivent être rapprochés des chantiers PE 2015 pour savoir quelles sont les préconisations concrètes

Lien entre fréquence moyenne des accueils par tranche horaire, il y a une plus grande promiscuité dans les sites sur ces horaires, il appartient au responsable accueil de travailler là-dessus, pour mieux lisser les visites sur le terrain et du pourquoi plus d'agressivité

La DG est preneuse de toute proposition pour donner suite en cas de menace de mort adressé à un conseiller

Difficulté pour obtenir ces données sur les maladies pro par grande typologie par les médecins du travail peut être demandée aux CHSCT locaux de saisir sur ces questions les médecins du travail

Sur le sujet des heures écrêtées demande et consignes STRICTES de la DG aux DR et DRH de mener une action sur ces sujets car il faut en sortir, demande d'une gestion plus rigoureuse. Ces thèmes feront partie des questions traitées dans le cadre de l'université du management

Document Interne SNU, ne pas diffuser

4. Information sur la procédure de gestion de crise.

Présence de Thomas AUDIGER

Présentation du document par la Direction avec point sur les plans de continuité métier en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle

A côté il y a des tests et des exercices à faire PE à l'échelle nationale n'en fait pas, mais il y sera remédié dès cette année

Dernier volet du plan : la gestion de crise avec 2 pans :

informatiques : il faut éviter qu'elles se répandent à tout PE il y eu un travail sur les risques d'escalades avec critères et modalités

Gestion de crise métiers de PE

Calendrier : mai 2013 actualisation des notes suite aux événements de Nantes

3 ème trimestre 2013 lancement du plan de continuité métier

Définition des priorités à PE : mission à ne jamais interrompre paiement des alloc et le salaire des agents

Début de travail de coordination en 2013 sur les cellules de crise

2014 test à grande échelle

Constat de la DG on ne gère jamais parfaitement bien une crise sinon ça n'en serait pas une l'important est le retour sur expérience pour mettre en place les mesures pour éviter qu'elles se reproduisent, la DG construit actuellement une méthodologie de remontée de gestion de crise, pour une fois l'an capitaliser les retours d'expérience pour prendre les mesures qui s'imposent

Premier tour de table :

Intervention du SNU sur les risques de séismes importants et les mesures prévues dans les Antilles

Réponse Direction : la note est dans note ne ligne, la direction l'adressera aux élus, et il est prévu un suivi de ces chantiers

Transparence vis-à-vis des agents : les fiches réflexes du guide opérationnel de gestion de crise est prévu d'informer les agents concernés, mais la gestion de crise implique du secret, les 2 premières à contacter sont la communication et la DRH,

Dans un retour d'expérience local ou national avec panel d'acteur si un besoin est remonté ce sera prévu dans les fiches réflexes

Document Interne SNU, ne pas diffuser

Le correspondant crise doit toujours alerter le chargé des relations sociales

Sur les DOM , dans la conduite de projet il y a des DR qui vont travailler avec leurs équipes sur le plan de prévention, dans les DR il y a le DR Guadeloupe

Il n'y a cellule de crise que lorsqu'on n'a pas de procédure clairement définie, si on a les méthodes et procédure on ne fait pas de cellule de crise

5. Information sur les CHSCT «sécurité accueil» et sur le bilan de la ligne d'écoute

Présentation du bilan ma ligne d'écoute et info des chsct

Le DGARH fera un rappel aux DR pour sensibiliser les établissements qui ne l'auraient pas encore fait à demander l'inscription des sujets qui sont le doc unique rapport annuel sécurité ... le CHSCT est invité à demander l'inscription à l'ordre du jour d'où la liste nominative remise par le DG

Le rapport ma ligne d'écoute est réalisé par l'organisme prestataire

Premier tour de question :

Intervention du SNU : demande d'info sur le cout du dispositif

Faible rapport entre nombre d'agression 8000 et les 300 dossiers dont les conflits internes, donc demande que dans les fiches de procédures de gestion de crise il soit clairement acté la possibilité de contacter ma ligne d'écoute, il faut donc plus communiquer sur ces possibilités auprès de l'ensemble du personnel

Demande d'avoir les chiffres de médiation pour mettre en perspective avec les conflits collectifs

Réponse DG

Principe ma ligne d'écoute mis à disposition des agents sous le sceau de confidentialité absolu donc pas de possibilité d'avoir des infos géographiquement localisées. Pas de possibilité les motifs de contact

Un rappel sera fait sur les possibilités de recours à ma ligne d'écoute

La DG précise qu'il n'y a aucune contrainte budgétaire sur ces questions il financera le dispositif il n'y aura pas d'économie là-dessus

C'est un outil de plus à notre disposition

6. Information sur le projet de nouveau partenariat entre PE et les conseils généraux

Présentation par Claude GORGE

Présentation du document par la direction, avec info sur la conférence sociale des 20 et 21 juin, ce plan s'inscrit aussi dans PE 2015.

Document Interne SNU, ne pas diffuser

Attentes fortes exprimées sur l'évolution des relations avec les Conseils Généraux structurées sur la base du RMI puis du RSA, un constat de la commission de coordination du RSA a fait apparaître qu'il n'y avait pas assez de coordination entre les structures chargées du social et de l'insertion, d'où l'idée du référent unique avec la mise en place du RSA

Des 2010 retours des CG et évaluation du RSA, le constat s'est fait que PE et les CG n'étaient pas en lien, donc expérimentation avec 9 départements pour permettre un travail de coordination

Evaluation de ces expérimentations par le CEREC et BPI, souhait aujourd'hui est de se baser sur la complémentarité des expertises sociales et professionnelles.

Éléments de constat : pb pour trouver une typologie de fonctionnement que ce soit avec les CAF pour le paiement ou sur les accompagnements

Aujourd'hui il y a 50 conventions avec annexe financière donc mise à disposition de personnel par PE, ce qui représente 390 ETP, or les DT font remonter les difficultés car finance de l'accompagnement renforcé prévu dans nos missions et services

Les évolutions proposées sont de passer à une coopération beaucoup plus large car le CG intervient sur les champs de l'action sociale (garde d'enfant, endettement, FSL...), PE propose de rester sur son champ comme partenaire et pas prestataire et ne fait plus financer ses postes car ce sont les missions de PE, idée de la prise en charge globale des bénéficiaires. Il faudra s'articuler et organiser un parcours entre PE et le CG, sur une logique de besoin et pas de statut

Premier tour de question

Question du SNU sur le devenir des collègues sur les postes mis à disposition de CG et qui ne seront plus financés, PE laisse-t-il ces agents à disposition sans financement spécifique ou les réintègre-t-il et dans ce cas quel parcours d'accompagnement pour les collègues ainsi réintégrés après parfois de très nombreuses années de mise à disposition (affectation, parcours de formation, accompagnement...)

Pour les bénéficiaires ayant des freins « simples » à la reprise d'emploi – quelle est la définition des freins simples- et qui ne devront pas être orientée vers le CG et donc resteront de la compétence de PE, cela signifie-t-il que PE va proposer dans son offre de service un nouveau type d'accompagnement à vocation sociale, quelle passerelle en cas de difficulté plus importantes, quels agents vont traiter ce type de demande qui ne sont pas spécifique emploi

Réponse de la DG :

Accord avec l'assemblée des départements de France, elle représente les départements mais chaque président de CG définit sur son territoire ses choix, cela sert de mettre publiquement à disposition de CG ce que PE souhaite faire avec eux. Ce n'est pas une

Document Interne SNU, ne pas diffuser

expérimentation PE partira avec les CG qui voudront partir, est prévue une mission d'enquête sur ce sujet.

Les personnes qui sont sur le dispositif ont des compétences pour traiter les situations des DE en difficulté, ces conseillers pourraient être les mieux placés pour faire ces accompagnements, mais ceux qui veulent doivent pouvoir le faire avec la question de rechercher de nouveaux financements peut être via le FSE

Cet accompagnement global doit s'intégrer à notre offre de service, est ce une 4eme modalité ? PE est en train de le définir

Les conventions avec les CG ne vont pas s'arrêter du jour au lendemain mais de façon progressive

Les CDI qui sont sur les CG réintégreront au fil de l'eau PE sur leurs sites d'origine, pour les CDD de remplacement il sera mis fin aux CDD car il n'y a pas d'augmentation du plafond d'emploi pour les intégrer mais une action est menée en parallèle vis-à-vis du FSE qui pourraient permettre de financer ces postes

Très peu de CG ont des conventions avec les OPP et quand il y en a il y a très peu de bénéficiaires 200 à 300 car notamment les OPP déclarent qu'ils ont du mal avec ces publics voir l'exemple d'Ingéus dans les Hauts de Seine qui a eu des résultats catastrophiques

Pas de questions diverses importantes