

## RECLAMATION 1

Les nouvelles dispositions de l'accord télétravail permettent le travail de proximité. Cependant, avec les contrôles d'accès, les badges des collègues qui réalisent du travail de proximité ne leur permettent pas d'ouvrir les portes des sites qui les reçoivent.

Cette situation est particulièrement contraignante car elle rend les collègues qui ne sont pas dans leur site habituel dépendants des agent.es du site qui les accueille à la moindre occasion (accès à la salle de pause, aux portes extérieures pour les pauses cigarettes ou repas à l'extérieur, accès aux toilettes, etc.) alors que les agent.es présent.es ne sont pas toujours disponibles (réception de public, réunions, e-learning, etc.).

Pour faciliter l'accueil des collègues sur les sites qui les reçoivent en proximité, la FSU Emploi vous demande d'examiner la possibilité d'étendre le paramétrage des badges des collègues concernés à l'accès des sites qui les reçoivent en proximité aux jours définis à la validation de leurs demandes.

## RECLAMATION 2

Certains collègues en mission peuvent se voir contraints d'arriver tard le soir ou très tôt le matin sur un lieu de travail. (Exemple : un agent obligé d'arriver après sa journée de travail sur un lieu X vers 23h00 et devant animer une formation ou participer à une réunion à 09h00 le lendemain matin).

La FSU Emploi vous demande comment la direction s'assure que l'article -L3131 du Code du Travail, ainsi que l'article 9 de la CCN soient respectés.

## RECLAMATION 3

Sur certains sites, les événements enregistrés dans MEE ne sont pas traités. En ce début d'année, nous nous retrouvons donc avec des événements qui ont lieu, par exemple, en Avril... mais 2024, ce qui oblige les agents à devoir vérifier toutes les dates des événements restants dans l'outil avant de proposer une action à un demandeur d'emploi.

La FSU Emploi vous demande qu'une mise à jour de l'outil MEE soit effectuée : tous les événements passés doivent être supprimés de manière automatique afin d'éviter une diffusion « accidentelle » auprès des demandeurs d'emploi.

## RECLAMATION 4

Il semblerait que certains managers refusent que leurs agents posent certains codes pour leurs absences. Par exemple, un agent à 80% le mercredi se verrait refuser la pose de RTT chaque matinée de la semaine (lundi, mardi, jeudi et vendredi) et de récupération horaire (plage fixe de l'après-midi uniquement) l'après-midi.

La FSU Emploi vous demande sur quels textes les managers s'appuient pour contrôler les codes posés sur Horoquartz et refuser la pose de certains codes à leurs agents.

## RECLAMATION 5

De nombreux agents sont confrontés à un blocage lors du changement d'adresse mail sur Digiposte. En effet, des agents aimeraient changer leur adresse mail professionnelle d'origine pour y mettre une adresse personnelle sauf qu'ils se retrouvent avec un blocage de la part de Digiposte.

La FSU Emploi vous demande quelle est la solution à apporter aux agents se trouvant dans cette situation.

## REPONSE DIRECTION

Madame CHARPENTIER (RRS) précise que, dans le cadre du programme sûreté-sécurité, le système de contrôle d'accès est changé au fil du déploiement. Les anciens badges ne sont pas compatibles, des nouveaux badges ont donc été distribués, une commande supplémentaire a été réalisée pour les salariés qui sont en situation de travail de proximité. En cas de problème, il est nécessaire de se rapprocher de l'ELD du site qui était destinataire des badges.

## REPONSE DIRECTION

S'agissant du temps de travail, il serait nécessaire d'avoir l'identité du salarié. Dans le cadre de l'organisation de certains événements, sur la base du volontariat, l'agent est mobilisé suivant un horaire particulier, dans le cadre de la réalisation d'heures excédentaires. Ces éléments doivent être appréciés au cas par cas, afin de vérifier le respect du recours aux heures excédentaires, en conformité avec le Code du travail.

## REPONSE DIRECTION

Madame MORIAUX (DRS) annonce qu'une évolution est prévue pour Mes événements emploi. La nécessité est de traiter les événements en temps et en heure. La méthode la plus simple pour éviter de consulter les événements à traiter est de consulter ceux qui sont publiés.

## REPONSE DIRECTION

Madame CHARPENTIER (RRS) rappelle que les règles liées aux RTT sont fixées par l'accord OATT national.

## REPONSE DIRECTION

Les informations sur DIGIPOSTE sont sur la page intranet nationale : ressources humaines, gestion administrative, bulletin de paie dématérialisé. DIGIPOSTE met à disposition des salariés, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, une aide en ligne pour les questions les plus fréquentes.

## RECLAMATION 6

Depuis début janvier et la mise en place des EDO, nous constatons autant d'organisations différentes que de sites... Certains sites planifient à la journée, d'autres à la demi-journée, d'autres encore 5 EDO avec une pause identifiée au cours de la matinée, d'autres sites 7 EDO à la matinée sans pause en commençant à 8h30, d'autres sites commencent ces plages à 9h etc.

La FSU Emploi s'étonne de voir tant d'organisations différentes que de sites et vous demande si la direction régionale a donné des consignes organisationnelles aux sites et qu'elles sont-elles ?

## REPONSE DIRECTION

Madame MORIAUX (DRS) précise que les activités EDO et DPA sont planifiées par l'Equipe locale de direction et sont organisées pendant les horaires d'ouverture au public. La présence du conseiller planifié et l'accord OATT s'appliquent. Pour l'EDO, il n'y a pas eu de préconisation pour les heures de début et de fin ainsi que le temps de pause : cette planification est à la main des territoires et agences. Le repère régional précise que l'EDO doit durer 25 minutes. L'EDO s'effectue uniquement au téléphone. Pour l'EDO, WEPLAN permet de planifier des pauses, si l'agence a correctement paramétré l'ESI

## RECLAMATION 7

Nous faisons la même remarque que les EDO mais cette fois pour les DPA. Certains sites planifient jusqu'à 5 DPA le matin et 4 l'après-midi, sans aucun temps de pause possible pour les agents. Ces activités sont donc organisées hors plage fixe. Nous avons également des remontées par des agent.es indiquant des dérives dans la mise en place des activités EDO/DPA comme, par exemple, le mélange d'entretiens EDO et DPA dans la même plage d'activités, ce qui n'est pas acceptable.

La FSU Emploi vous demande la même chose que pour les EDO : est-ce que des consignes organisationnelles ont été passées aux sites, et qu'elles sont-elles ?

## REPONSE DIRECTION

Madame MORIAUX (DRS) précise que les activités EDO et DPA sont planifiées par l'Equipe locale de direction et sont organisées pendant les horaires d'ouverture au public. La présence du conseiller planifié et l'accord OATT s'appliquent. Le DPA se fait uniquement physiquement, sauf cas exceptionnel, et il dure entre 45 et 60 minutes. Pour le DPA, des travaux sont en cours, pour étudier les possibilités d'évolution des outils ; en attendant, ont été communiquées des stratégies de planification permettant de gérer les pauses. Le DPA fait partie des 90 % dédiées à l'accompagnement, les 10 % restants sont réservés à des activités communes dans l'agence, dont la participation à l'activité d'accueil.

## RECLAMATION 8

Nous avons de nombreuses remontées des agents ne pouvant plus accéder aux attestations en libre-service sur leur dossier GAP. En effet, la partie attestation est visible mais les boutons « éditer » et « demander » sont grisés et donc inaccessibles. Les agents doivent donc faire un C'ZAM, ce qui surcharge le travail des agents.

La FSU Emploi vous demande à quoi est dû ce dysfonctionnement et quand le service sera rétabli.

## REPONSE DIRECTION

Au sujet du dossier GAP, avait été réalisée, le 14 janvier, dans L'Indispensable et dans l'intranet, une communication pour annoncer l'ouverture du libre-service OSIRHIS, qui fonctionne depuis le 27 janvier et est accessible depuis l'onglet Ma vie de collaborateur.

## RECLAMATION 9

Nous sommes interpellés par des agents souhaitant mettre en place des bilans de compétences et/ou faire une VAE. Malgré les recherches des uns et des autres nous n'avons pas trouvé de procédure afin de mobiliser ces dispositifs.

La FSU emploi vous demande un process clair afin que les collègues puissent mobiliser le bilan de compétence (notamment celui prévu dans l'accord formation qui est pris en charge par l'établissement), ou puissent faire leur démarche de VAE.

## REPONSE DIRECTION

Le bilan de compétences et l'accompagnement à la VAE font partie des dispositifs intégrés à la mobilisation du CPF. Les explications se trouvent dans l'intranet régional et la rubrique carrières et développement de compétences. Des mémos distinguent les dispositifs de droit public et privé. Les agences se questionnant sur les dispositifs individuels de formation peuvent saisir, par le biais de la rubrique Développement des compétences dans C'ZAM, le service RH.

## RECLAMATION 10

Nous sommes interpellés par des agents privés souhaitant faire une demande d'autorisation d'absence pour suivre un CPF sur le temps de travail. Le formulaire de demande d'absence de CPF est daté de Mars 2023.

La FSU Emploi vous demande si les documents et informations présents sur l'intra sont bien à jour, et peuvent être utilisés en l'état par les agents (PTP, CPF, CFP...).

## REPONSE DIRECTION

Madame MORIAUX (DRS) affirme que tous les formulaires présents à date dans l'intranet sont utilisables.

## RECLAMATION 11

La FSU Emploi a posé, le 24 avril à la DR, une réclamation individuelle et collective sur la prime QPV et la non prise en compte des demandeurs d'emploi non topés QPV, qui ont une incidence sur la décision de l'obtention de cette prime pour les salariés dans les Hauts-de-France. La Direction régionale s'était engagée à ce qu'une analyse des demandeurs d'emploi qui ne sont pas codifiés soit réalisée. La FSU Emploi constate, via l'outil IOP, qu'au 14 novembre, il y avait encore 43 348 demandeurs d'emploi codifiés en Indéterminé, ou Non encore identifié, ou encore en Attente d'un nouveau code. La FSU Emploi vous a demandé par l'intermédiaire d'une nouvelle réclamation collective de corriger cette anomalie avant la fin de l'année. L'enjeu étant important, car la requête qui va déterminer la prime QPV en 2025 devait se faire au 1er janvier. Il est donc nécessaire que le fichier soit fiabilisé, la DR le fait bien quand il s'agit de mobiliser des mesures - les emplois francs, par exemple à destination des entreprises. Lors du CSE du 28 Novembre 2024, Madame MORIAUX (DRS) annonce que la DSI a entrepris des travaux de mise à jour des codifications des QPV et que la DR va se rapprocher d'elle afin de faire le point. Or une nouvelle requête début janvier montre qu'il y a encore 40 936 demandeurs d'emploi codifiés en Indéterminé, ou Non encore identifié, ou encore en Attente d'un nouveau code, la Direction Régional n'a donc rien fait et n'as pas respectée ces engagements.

La FSU Emploi vous demande de régulariser la situation de toute urgence et nous donner les agences et le nombre d'agents qui perdent la prime QPV en 2025 et ceux qui en bénéficient suite à cette votre nouvelle requête.

## RECLAMATION 12

La FSU Emploi souhaite avoir un bilan des actions et des prises en charge de collègues dans le cadre de la lutte contre le Sexisme (combien de dossiers régionaux traités, où, comment, sanctions effectuées), et surtout quelle prise en charge des victimes et témoins ? Pourquoi les élus (CSE, RP) ne sont pas informés sur ce sujet lors de la survenue de ces dossiers ? Comment sont formés les managers sur ce thème et les collègues sont-ils suffisamment formés ?

La FSU Emploi vous demande un bilan depuis les dernières élections professionnelles sur ce sujet afin d'établir un plan de prévention des risques à la hauteur de ce risque.

## RECLAMATION 13

Une campagne d'attribution de PVI a eu lieu en décembre. Combien de parts variables ont été attribuées à la région ? Combien d'agents publics ont eu : zéro, un, deux, ou trois PVI ? La FSU Emploi rappelle à la direction que le référentiel de gestion du personnel des agents publics indique que le décisionnaire informe oralement chacun des agents de la proposition de décision le concernant, en la motivant, au cours d'un entretien préalable. Dans un nombre majoritaire d'agences, les agents publics continuent de découvrir l'attribution des PVI, en consultant leur bulletin de salaire. Ceci s'ajoute au grand flou des avancements accélérés et des carrières exceptionnelles : depuis que les opérations de carrières ne figurent plus dans les prérogatives des commissions paritaires, tout se passe de manière opaque sans information ni communication avec les salariés concernés.

La FSU Emploi demande : l'application des textes statutaires des agents publics, que des entretiens aient lieu lors des campagnes d'attribution des PVI et pour l'ensemble des dispositifs de promotion des agents publics - avancements accélérés, carrières exceptionnelles, avancements de niveau - qu'il n'y ait plus d'agents sans aucune attribution de part variable compte tenu de la charge de travail en constante évolution.

## REPONSE DIRECTION

Aucune agence ne sort de la liste des QPV actualisée au 1er janvier, et il y a trois entrées :

- Douai Gayant
- Maubeuge gare
- Villeneuve d'Ascq

## REPONSE DIRECTION

Par rapport à la sensibilisation sur le sexisme :

- En 2023, ont été dispensées huit sessions à destination des managers et deux à destination des salariés.

- En 2024, a été faite, dans L'Indispensable, une parution sur l'aide universelle d'urgence, et ont eu lieu deux rencontres partenariales.

- En 2025, est programmée la poursuite du déploiement des ateliers de sensibilisation, sous forme de webinaires, à la demande.

- Au sujet de la prise en charge des victimes et des témoins, les dispositifs d'écoute et de soutien psychologique sont systématiquement proposés :

- Le bilan des sanctions n'a pas encore été établi pour 2024. En 2023, ont été prises les sanctions suivantes : un avertissement, trois blâmes, une mise à pied disciplinaire, et un licenciement. La direction propose, à l'occasion de chaque sanction disciplinaire, un accompagnement et un atelier.

## REPONSE DIRECTION

Madame CHARPENTIER (RRS) informe de 256 PVI attribuées : 153 à l'occasion de la dotation principale, 103 à l'occasion de la dotation complémentaire. Quatorze agents ont obtenu zéro part, 48 ont eu une part, 63 ont eu deux parts, 28 ont eu trois parts. Par rapport aux PVI à l'issue de l'opération semestrielle, la direction a rappelé aux managers l'obligation de l'employeur d'informer, à l'occasion d'un entretien individuel, chaque salarié de son attribution. Au moment du lancement de la campagne des opérations de carrière, elle a également insisté sur l'importance de partager les décisions, qu'elles soient favorables ou non, avec les salariés qui sont proposés pour un avancement accéléré ou une carrière exceptionnelle.