

Les échos du CSE du mois de mai 2025

CSE extra du 21 mai 2025 :

- Accompagnement intensif
- Accueil rénové dans les agences
- Test sur l'évaluation des compétences techniques FT/AFP

1

CSE extra du 22 mai 2025 :

1. Présentation et vote du rapport d'activité et de gestion incluant le rapport de la commission des marchés pour la période allant du 01/01/2024 au 31/12/2024
2. Présentation du rapport de l'expert-comptable
3. Présentation des rapports du commissaire aux comptes
4. Vote pour l'approbation des comptes 2024 du CSE France Travail Grand Est

CSE ordinaire du 22 mai 2025 :

- Consultation sur la généralisation du dispositif Avenir Pro
- Présentation de la démarche Efficience France Travail
- Point sur la stratégie régionale transfrontalière
- Bilan Intéressement et CCV 2024
- Point RH trimestriel

3

Sommaire

2

Nous contacter

Les informations à ne pas manquer mais à suivre !!

Les échos du CSE extraordinaire du 21 mai 2025

Point d'actualité sur le déploiement de
l'accompagnement intensif

1

Test sur l'évaluation des compétences
techniques France Travail / AFPA

3

Sommaire

2

Information sur l'accueil rénové
dans les agences

Nous contacter

Les échos du CSE extra du 21 mai 2025

Point d'actualité sur le déploiement de l'accompagnement intensif

Ce point d'actualité sur le déploiement de l'accompagnement intensif, même si insuffisamment documenté par la Direction, nous a permis d'avoir des réponses et de mesurer des avancées sur la mise en place de ce dispositif.

L'expertise qui avait été demandée sur le sujet, la position commune de toutes les organisations syndicales et leur unité sans faille sur ce sujet important a permis de réelles avancées avec notamment la confirmation des points suivants :

- Une proratisation des portefeuilles en fonction de la quotité de travail. (Il est cependant étonnant de devoir se battre sur ce sujet alors que cela est inscrit en toutes lettres dans la Convention Collective..)
- Les deux contacts mensuels pourront se dérouler selon différentes modalités qui seront toutes comptabilisées, que ce soit en entretien physique, en visio, par téléphone ou en encore en collectif.
- Le télétravail ne serait pas remis en cause pour les conseillers en charge de l'accompagnement intensif.

La CFE-CGC demandera qu'un point documenté soit mis à l'ordre du jour en septembre afin de mesurer les premiers impacts de ce déploiement de l'accompagnement intensif.

Les échos du CSE extra du 21 mai 2025

Information sur l'accueil rénové dans les agences

Dans la mise en place de l'accueil rénové des agences, 3 points sont au cœur du programme de cette transformation des agences :

- L'AARU : Objectif de transformer les agences avec une plus grande modularité des espaces et de nouveaux usages, en intégrant des zones distinctes au sein d'un parcours.
- L'Accessibilité : vise à faire évoluer l'accueil des usagers en intégrant la problématique de l'accessibilité ainsi que la qualité de travail des collaborateurs en situation de handicap. L'objectif est également d'adapter les outils et services à la posture des collaborateurs.
- La Sûreté : Cela vise à mettre en œuvre des solutions techniques au niveau des bâtiments pour éviter les agressions et intrusions pour l'essentiel. Il y aura notamment des équipements de sûreté, avec des badges d'accès pour distinguer les espaces de réception du public des espaces « hors accueil du public ».

Les configurations actuelles des agences sont donc optimisées en évitant autant que possible les travaux de réagencement des espaces. 7 agences ont été retenues pour l'aménagement en vision cible : Troyes Gare, Châlons-en Champagne, Nancy Gentilly, Sarreguemines, Strasbourg Danube, Mulhouse Drouot, Saint-Dié-Des-Vosges.

Le projet, bien que séduisant, ne semble pas s'inscrire dans le bon tempo en cette période de restrictions budgétaires et d'installation de la démarche efficacité. Autant les efforts sur la sûreté ou l'amélioration de l'état de certaines agences ont tout leur sens, autant le programme de la rénovation de l'accueil semble décalé et sans mesure de l'amélioration des conditions de travail des salariés ou de la diminution des incidents à l'accueil. Le budget n'est pas finalisé mais serait proche de 10 millions d'euros par an sur 3 ans !! N'aurait-on pas mieux fait d'investir sur notre SI qui connaît encore et toujours de gros dysfonctionnements générant des insatisfactions au quotidien ?



Les échos du CSE extra du 21 mai 2025

Test sur l'évaluation des compétences techniques France Travail / AFPA

France Travail et l'AFPA testent la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation des compétences techniques des demandeurs d'emploi. Ce test s'inscrit dans la démarche d'évaluation des compétences (Assessment center) élaborée par la Direction générale de France Travail, et découle des enseignements tirés du démonstrateur menés en 2023 et 2024 sur le sujet.

Ces enseignements soulignent la nécessité de faire aussi appel à des expertises externes pour affiner et optimiser l'évaluation des compétences professionnelles de nos usagers en vue de faciliter leur insertion ou réinsertion.

Le test portera sur le public des demandeurs d'emploi (100 bénéficiaires pour le Grand Est et 200 au total) avec expérience professionnelle dans le métier et/ou disposant d'une certification, mais la liste des ROME concernés n'est pas encore finalisée.

L'objectif est de mesurer l'écart entre les compétences détenues et les compétences attendues pour un métier ou poste donné, à l'équivalent de la prestation ECCP (Evaluation des compétences et capacités professionnelles) que certain-e-s d'entre nous ont connu.

Les agences du bassin de Mulhouse seront toutes concernées par la mise en place de ce test qui se déroulera jusqu'en novembre 2026.

Les échos du CSE extra du 22 mai 2025

Présentation et vote du rapport d'activité et de gestion incluant le rapport de la commission des marchés pour la période allant du 01/01/2024 au 31/12/2024

Présentation du rapport de l'expert-comptable

Présentation des rapports du commissaire aux comptes

Vote pour l'approbation des comptes 2024 du CSE France Travail Grand Est

Le rapport d'activité ainsi que les comptes ont été approuvés à l'unanimité. Il s'en est suivi un vote à l'unanimité pour utiliser le reliquat des ASC non utilisé. Ceci a permis d'augmenter la dotation de Noël 2025 de l'ensemble des agents de 50€ (qui passe donc de 90 à 140€.) La CFE-CGC se félicite de la bonne gestion du CSE Grand Est sur laquelle nous veillons en permanence, mais regrette cependant que les choix du bureau se concentrent parfois sur des voyages qui coûtent chers (pour le CSE et les participants) ne profitant qu'à une minorité, ou sur le chalet qui n'est pas encore totalement remboursé et qui a coûté cher à tous. La vente de ce chalet permettrait une dotation en chèques vacances estimée de 200€ par agent, et ce sans aucune condition. En attendant cette vente, vous pourrez cependant en bénéficier en moyenne une fois tous les 77 ans environ, l'année ne comptant que 52 semaines et France Travail Grand Est environ 4 000 salariés !

Bonne chance 😊 !!!

[Page suivante](#)

[Retour
Sommaire](#)

Les échos du CSE du 22 mai 2025

Consultation sur la généralisation du
dispositif Avenir Pro

1

Point RH trimestriel

5

Sommaire

Présentation de la démarche Efficience
France Travail

2

Bilan Intéressement et CCV 2024

4

Nous contacter

Point sur la stratégie
régionale transfrontalière

3

Les échos du CSE du 22 mai 2025

Consultation sur la généralisation du dispositif Avenir Pro

Lors de cette consultation, seule la CFDT a voté favorablement pour une généralisation du dispositif Avenir Pro. La CFE-CGC, cohérente dans ses prises de position, ne pouvait donner son blanc-seing pour cette consultation, pas plus que nous l'avons donné pour l'accompagnement intensif.

En effet, même si le dispositif est pertinent pour le public visé, la généralisation à iso effectif ne nous permet pas de nous prononcer favorablement sur celui-ci. Iso-effectif pour France Travail mais allocation d'un budget de quasi 3 millions destiné aux missions locales, budget pioché sur celui de France Travail et qui nous aurait permis de nous doter en effectif supplémentaire afin que ce dispositif qui a fait ses preuves se généralise dans de bonnes conditions !!

Nous regrettons que sur ce projet comme sur d'autres, que les moyens ne soient pas à la hauteur de nos ambitions.



Les échos du CSE du 22 mai 2025

Présentation de la démarche Efficience France Travail (1/2)

La démarche efficience s'inscrit dans un contexte de restriction budgétaire, où nos financeurs attendent de notre part une efficacité accrue pour un coût moindre, avec 2 enjeux majeurs :

- Le redéploiement de ressources pour répondre à l'évolution des missions
- L'amélioration de la qualité de service pour les usagers et de la QVCT pour les agents France Travail

Ce « plan » d'efficience, déjà présenté aux manager, sera structuré autour de 5 leviers avec 2 dimensions transverses :

- La démarche simplification et efficience
- L'Intelligence Artificielle (IA), le Système Informatique (SI) et les Data (données)
- L'adaptation de l'organisation
- La revue des dépenses et la priorisation des activités
- L'activation du Réseau Pour l'Emploi (RPE)

Les dimensions qui sont transverses à ces 5 leviers sont :

- L'accompagnement RH, l'évolution professionnelle et la mise en place d'une culture d'efficience
- La mesure des gains d'efficience

La Région Grand Est sera challengé plus particulièrement sur le levier 4, « Dépenses et Priorisation »

Les échos du CSE du 22 mai 2025

Présentation de la démarche Efficience France Travail (2/2)

Pour la CFE-CGC Métiers de l'emploi, cette démarche est un incontournable en cette période de contrainte budgétaire.

La CFE-CGC veillera cependant lors de la mise en place de ces différents projets en lien avec la démarche efficience, à ce que la Direction soit vigilante :

- sur le redéploiement de ressources pour répondre à l'évolution des missions. Celui-ci doit se réaliser en concertation et en respectant les souhaits de intéressés, en prenant le temps nécessaire et non pas à bâton rompu dans le seul but de terminer en tête dans la réallocation des ressources.
- Que les différents projets menés visent toujours à l'amélioration de la qualité de service pour les usagers, mais aussi à la qualité de vie et aux conditions de travail (QVCT) des agents France Travail.

La démarche efficience au sein de France Travail Grand Est ne doit pas se résumer à un drastique plan d'économie budgétaire pendant lequel on va augmenter sans cesse la pression sur les managers et les agents, que ce soit dans le réseau ou les fonctions support. Pour les fonctions support, nous l'avons déjà tous compris, les départs ne sont déjà plus remplacés ou vraiment à la marge, et ceci malgré l'appui ou les missions remplies par ces différents services, que ce soit à la médiation, à la Direction des Opérations (DDO), à la Direction de la performance du réseau (DPR), à la Direction de la Stratégie et des Relations Extérieures (DRASRE), à la Direction Administration Finance Gestion (DAFG), à la Direction de la Performance Sociale (DRAPS) ou l'appui réalisé au sein des Directions Départementales (ex-DT). Il faut éviter que demain cette démarche efficience ne devienne une surenchère entre l'utilité de tel ou autre service qui devra sans cesse se justifier de son activité.



Les échos du CSE du 22 mai 2025

Point sur la stratégie régionale transfrontalière

Notre région est particulièrement impactée par les frontaliers, puisque ceux-ci représentent environ 200 000 personnes au quotidien sur notre grande région. 7 départements sur les 10 du Grand Est sont particulièrement impactés, avec la Moselle en tête puisqu'elle compte plus d'un demandeur sur 4 qui se déclare mobile vers un pays frontalier (27,5% exactement avec le Luxembourg dans le cas cité). Quant à la Meurthe et Moselle (15,5%), même si elle arrive derrière le Haut-Rhin qui totalise 22% avec davantage de frontaliers vers la Suisse, doit ce taux élevé surtout la proximité de l'agence de Longwy avec le Luxembourg.

Il existe bien des services de placement transfrontaliers, notamment avec l'Allemagne, ou des partenariats avec EURES pour le Luxembourg, la Belgique, la Suisse et également l'Allemagne, mais la DG a pris la décision de stopper l'enregistrement des offres d'emploi provenant d'employeurs étrangers pour un lieu de travail situé à l'étranger, ceci afin que les offres soient bien en conformité avec la réglementation locale.

Pour la partie demande, afin de prévenir les « comportements abusifs », un accompagnement spécifique est mis en place dans 11 agences (liste dans le document joint), avec un suivi mensuel pour ce profil de demandeurs afin de les mettre en action le plus rapidement possible. Dans ce contrat d'engagement, il sera rappelé qu'après 2 mois d'inscription, l'offre Raisonnable d'Emploi s'applique au regard du marché du travail du territoire français avec un bémol pour certaines populations telles les cadres dont le processus de recrutement est parfois allongé. Le CRE pourra être mobilisé à tout moment si le demandeur ne respecte pas son contrat d'engagement, signé au moment de l'entretien individuel.

A cette fin, les 3 départements se sont vus dotés de CDI supplémentaires : 5 ETP pour le Haut-Rhin, 2,5 ETP pour la Meurthe et Moselle et 6,5 pour la Moselle. Pour le volet indemnisation, la centralisation des U1 à la plateforme SAGE permet de soulager déjà les agences concernées, et ce depuis mars 2025. Quant au service transfrontalier, composé d'un responsable de service et de 3 chargés de mission, une réflexion est en cours pour son intégration au sein de DDO dans le cadre de la démarche efficacité.



Les échos du CSE du 22 mai 2025

Bilan Intéressement et CCV 2024

L'intéressement, pour les agents de droit privé, et le Complément de Prime Variable, pour les agents de droit public, sont calculés en fonction de 5 indicateurs de performance et de leur niveau d'atteinte appréciés au niveau national et régional. Le montant varie en fonction de la quotité de temps de travail et du temps de présence de l'agent au cours de l'année 2024.

La moyenne de cette prime pour un agent FT de droit privé à 100% sans absence est de 471,19 €, et 490,48€ pour un agent du Grand Est, notre région se situant dans le peloton de tête (voir doc en ligne ci-dessous). A l'identique mais pour un agent de droit public, le montant moyen est de 1310,77€ en moyenne et de 1377,46€ pour un agent du Grand Est.

Point RH trimestriel

Présentation de 2 documents (accès en cliquant sur le lien) :

- [Synthèse des heures excédentaires Grand Est](#)
- [Evolution de l'absentéisme de janvier à avril 2025](#)

Le taux d'absentéisme est inquiétant dans certaines agences ou certains services, et dépasse le seuil de 10% dans un tiers des agences du Grand Est. La Direction nous dit avoir bien pris en compte les alertes, que ce soit sur ce taux d'absentéisme ou sur le taux de prévalence, (nombre de personnes absentes par rapport à la population présente), mais les représentants du personnel attendent clairement des réponses en lien avec la CSSCT afin de trouver des solutions à des problématiques parfois différentes.



Les échos du CSE du 24 avril 2025

Les informations à ne pas manquer mais à suivre !!

Accompagnement Intensif :

Lors du CSE de ce jour, les élus du CSE ont échangé avec la Direction concernant la mise en œuvre de l'Accompagnement Intensif avec un démarrage au 1er juin. Suite aux multiples interventions et alertes de l'ensemble des élus en CSE et à une demande d'expertise unanime, en s'appuyant également sur la Convention Collective et les remontées des agents, les élus obtiennent :

- Que les conseillers à temps partiel voient leur portefeuille proratisé en fonction de leur temps de travail
- Que les deux contacts mensuels puissent prendre tout type de forme (physique - visio - téléphonique - collectif)
- Qu'il n'y ait pas de remise en cause du télétravail pour les conseillers en charge de l'accompagnement intensif.

Activités Sociales et Culturelles :

Les élus du CSE ont voté à l'unanimité le versement d'une dotation exceptionnelle qui porte la dotation Noël 2025 pour tout agent présent au 25 décembre 2025 à 140€ (90€ dotation initiale + 50 € de dotation exceptionnelle) pour utiliser le reliquat du budget ASC 2024.

La CFE-CGC se félicite de la bonne gestion du CSE Grand Est sur laquelle nous veillons en permanence, mais regrette cependant que les choix du bureau (CFDT-CFTC-FSU) se concentrent parfois sur des voyages qui coûtent chers (pour le CSE et les participants), ne profitant ainsi qu'à une minorité, ou sur le chalet qui n'est pas encore totalement remboursé et qui a coûté cher à tous. La vente de ce chalet permettrait une dotation en chèques vacances estimée de 200€ par agent, et ce sans aucune condition. En attendant cette vente, vous pourrez cependant en bénéficier en moyenne une fois tous les 77 ans environ, l'année ne comptant que 52 semaines et France Travail Grand Est environ 4 000 salariés !

Bonne chance 😊 !!!

