

Compte rendu du CSE du 22/05/2025



Au sommaire :

- **Actualités** de la DR
- Information sur les enseignements de l'**XP MSA**
- Point sur les **Task Forces Entreprise**
- Présentation du **bilan de l'intéressement** et du **complément collectif variable** (CCV) 2024
- Information en vue d'une consultation sur le **PAPRI Pact 2025**

Vous avez des **questions**, des **remarques**, des **suggestions** ?

Vous **souhaitez vous impliquer** à nos côtés, même de **façon limitée** et **discrète** ?

Vous **appréciez** nos communications et **souhaitez** juste **nous encourager** ?

N'hésitez pas !

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Informations de la direction

Approbation du PV du CSE d'avril 2025

Le PV a été approuvé à l'unanimité des membres du CSE.

Très peu d'actualités ce mois-ci de la part de la Direction

Festival UNIQUES : Le Directeur Général a visité l'agence d'Anglet et l'agence de Biarritz (pilote du modèle AARU) lors du festival UNIQUES, exprimant sa satisfaction quant à la mise en place du modèle AARU.

Guide LGBT+ : France Travail a publié son premier guide LGBT+ au niveau national, visant à favoriser une culture d'inclusion et à garantir la reconnaissance de chacun, quelle que soit son identité.



Et vous, de quelles informations auriez-vous besoin ?

Promotions, recours, mobilité, CCN, droits, accords, TH, Télétravail, EPA, aménagements, SI, candidatures, frais, travaux sur votre site, déménagements, ... ? **N'hésitez pas à nous contacter !**

Vous avez des **questions**, des **remarques**, des **suggestions** ?

Vous souhaitez vous impliquer à nos côtés, même **de façon limitée et discrète** ?

Vous appréciez nos communications et souhaitez juste **nous encourager** ?

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr

Information sur les enseignements de l'XP MSA

Présentation par la Direction : L'XP MSA a révélé des enseignements pour l'évolution de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

- **Le modèle 1** (basé sur les besoins, 11 agences en NA) a été jugé opérationnellement trop complexe et rigide, malgré l'appréciation de son approche par les équipes. Il a mis en évidence une demande d'accompagnement socioprofessionnel plus forte qu'anticipé et des limites à l'externalisation (taux moyen de 16% contre 80% espérés).
- **Le modèle 2** (plus ouvert, 3 agences en NA) présentait une plus grande diversité de situations.
- **La vision cible** s'orienterait vers deux grands blocs : **un accompagnement intensif** (environ 50 DE par conseiller, 15h/semaine, 6 mois) pour les publics moins autonomes, et **un accompagnement agile** (minimum 500 DE par conseiller) pour les plus autonomes, avec un recours accru au numérique....
- Sur les 11 agences du modèle 1, Bressuire, Saint-Yrieix, Saintes et Villeneuve-sur-Lot ont choisi de poursuivre l'expérimentation vers la cible, de même que les 3 agences du modèle 2 (Mourenx, Saint-Astier, Aiguillon). Les autres agences (y compris Lesparre qui en était sortie) ont choisi de ne pas poursuivre l'expérimentation vers la cible, mais pourront ajuster leur fonctionnement ou rejoindre le pilote ultérieurement. Le démarrage des nouvelles modalités pour les agences volontaires est prévu en juin.

La position des élus CFE CGC : Nous allons accompagner plus ceux qui en ont le plus besoin et nous suivrons à distance tous ceux qui ont moins besoin d'être accompagnés. Personne n'y avait pensé avant !

- Au vu de la demande d'accompagnement socioprofessionnel plus forte qu'anticipé, la CFE CGC s'interroge sur les moyens humains et matériels supplémentaires qui seront alloués afin de garantir un accompagnement de qualité sans surcharger les conseillers.
- Quels indicateurs spécifiques seront utilisés pour évaluer la "soutenabilité" du modèle "agile" avec un portefeuille de 500 DE **minimum** par conseiller, et comment sera assuré le suivi des "décrocheurs" dans ce modèle ? Et quel sera le **maximum "maximal"** ?
- Comment sera garantie la qualité de l'accompagnement et la polyvalence des conseillers dans le modèle "généraliste", afin d'éviter une perte d'expertise et de sens dans leurs missions, comme cela a été soulevé ?

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Présentation de la Direction : Les Task Forces Entreprise (TFE) ont été mises en place dans l'objectif d'accélérer les recrutements et d'élargir les opportunités d'emploi. 45 TFE ont été installées en Nouvelle-Aquitaine, bien que leur degré de maturité varie selon les départements. Au niveau national, l'objectif est d'avoir une TFE par territoire, et 397 sont déjà structurées. En Nouvelle-Aquitaine, 31 TFE ont un niveau de maturité intermédiaire, 12 un niveau faible, et 2 un niveau fort (Royan et Aubusson).

La structure de ces TFE repose sur un DAFT coordinateur et sur un REA qui en sera l'animateur. Les CDE seront mobilisés selon les organisations locales, particulièrement dans les agences situées dans les bassins d'emploi. Géographiquement, les TFE sont rattachées aux Comités Locaux Pour l'Emploi (CLPE), à l'exception du département de la Creuse qui compte plusieurs TFE pour un seul CLPE.

Pour accompagner leur déploiement, une méthode structurante et adaptée aux spécificités territoriales a été mise en œuvre. En interne, des outils tels que des visioconférences, des lignes d'assistance (hotlines), et des foires aux questions (FAQ) sont mis à disposition des DR, DT, DAFT et REA, avec une médiathèque enrichie pour les soutenir. Pour la collaboration externe avec les partenaires, des réunions de lancement destinées aux managers et des "Accélérateurs TFE" sont organisés pour favoriser les rencontres entre les équipes opérationnelles de FT et celles des partenaires.

Le développement des compétences des TFE est également une priorité. Une formation-action intitulée "Aller ensemble vers l'entreprise", co-conçue avec le RPE, a été déployée en avril, et un micro-apprentissage en ligne sur l'Académie FT est disponible. La formation "Aller ensemble vers l'entreprise" sera déployée auprès des partenaires à partir du second semestre, dans un format inter-réseaux, permettant aux collaborateurs de FT d'interagir avec ceux de la Mission Locale ou de Cap Emploi, par exemple.

L'Académie FT est devenue une ressource très accessible, ouverte à tous les acteurs du RPE, avec un partage croissant de ressources formatives. Des canaux Teams ont été créés pour faciliter la collaboration interne et externe. Un outil de campagne coordonnée, prévu pour juin, permettra de faciliter la collaboration inter-institutions et préfigure un outil de gestion de la relation client (CRM) qui devrait être livré au second semestre 2025.

Il a été précisé que la mobilisation de tous les CDE relève des choix locaux. Le partage d'informations avec les collectifs dépendra de la maturité des équipes et des organisations locales, l'objectif principal des TFE étant de mutualiser les moyens pour la prospection des employeurs.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Présentation de la Direction (suite) : Pour encourager l'engagement équilibré des partenaires, des temps collaboratifs de partage d'informations et de vision commune sont organisés, ainsi que des accélérateurs spécifiques.

L'impact des TFE sur les conditions de travail vise à recentrer l'activité des CDE, en leur dégageant du temps grâce à la prospection effectuée par les prestataires. Cela devrait permettre aux conseillers de se concentrer sur les entreprises avec des opportunités d'embauche. Les informations collectées par les prestataires sont intégrées dans le système d'information (SI) pour faciliter le relais par les conseillers. Bien qu'un sentiment de perte de repères puisse être ressenti par certains conseillers face à l'intervention des prestataires, l'activité de prospection des prestataires se veut complémentaire à celle des conseillers. Des phases d'appropriation sont prévues pour accompagner ce projet, et une bonne coordination entre les prestataires et les équipes est essentielle.

Les interrogations des élus CFE CGC :

- *Comment évaluer l'efficacité réelle des Task Forces Entreprise dans l'accélération des recrutements et l'élargissement des opportunités d'emploi, au-delà du nombre de TFE structurées ?*
- *Quels sont les plans spécifiques pour faire monter en maturité les TFE et quels moyens supplémentaires seront alloués pour accompagner ces territoires ?*
- *Le futur outil CRM permettra-t-il une véritable mutualisation des informations et une coordination fluide entre tous les acteurs du RPE pour éviter les sollicitations redondantes auprès des entreprises, comme cela a été un irritant par le passé ?*
- *Comment sera assurée la mixité des publics dans la formation "Aller ensemble vers l'entreprise", et comment sera-t-elle promue pour garantir une participation équilibrée des agents et des partenaires ?*



Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Présentation du bilan de l'intéressement et du complément collectif variable (CCV) 2024

Présentation de la Direction : L'intéressement pour l'année 2024 s'élevait à un montant total de 22,4 millions d'euros, ce qui représente 1% de la masse salariale du secteur privé. Cette prime a été versée sur la paie de mars 2025. Au total, 57.885 collaborateurs étaient concernés par cet intéressement, incluant 7.710 CDD et 384 apprentis. Le montant moyen de la prime était de 387 euros, avec des sommes variant de 10 à 490 euros.

Pour être éligibles à l'intéressement, les agents de droit privé et les cadres dirigeants, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, CUI), devaient avoir cumulé au moins 3 mois de travail entre le 01/01/23 et le 31/12/24, avec au moins un jour de présence minimum en 2024, même si leur départ avait eu lieu cette année-là. L'effectif éligible au niveau national était de 47.720,8, calculé comme la somme des indices de présence. L'indice de présence, qui ne peut excéder 1 pour un agent à temps plein, est déterminé en soustrayant de la durée de travail théorique annuelle l'ensemble des périodes d'absence, à l'exception de celles légalement assimilées à du temps de présence. Chaque bulletin de salaire de mars contenait des informations explicatives sur cet intéressement.

Concernant le CCV pour 2024, il représentait un montant de 3,3 millions d'euros, soit 3% de la masse salariale publique. Il a également été versé en mars 2025 à 2.987 agents publics. Le montant moyen du CCV était de 1.087 euros, allant de 2,88 euros à 1.377 euros. L'effectif éligible national pour le CCV était de 2.481,5, calculé de manière similaire à l'intéressement. Une information détaillée figurait également sur le bulletin de paie de mars.

Les résultats de performance régionale pour la NA sur les cinq indicateurs ont abouti à des primes d'intéressement de 481,39 euros et un CCV de 1.351,95 euros.

Il a été précisé que les arrêts maladie sont exclus du temps de présence pour le calcul de l'indice, à l'exception des arrêts pour maladie professionnelle, qui sont pris en compte. Les périodes légalement assimilées à du temps de présence sont détaillées dans l'accord signé.



La position des élus CFE CGC : Si certains syndicats sont opposés au principe de l'intéressement, dispositif mis en oeuvre par la loi, **la CFE CGC accueille favorablement toutes les mesures permettant d'augmenter le pouvoir d'achat des agents... tout en réclamant auprès de la DG des augmentations générales, pérennes dans le temps.**

La CFE CGC tient à saluer l'ensemble des agents pour leur dévouement et leur travail remarquable. Malgré l'absence de moyens supplémentaires, de reconnaissance financière, d'un SI non stabilisé, et d'une charge de travail croissante dans des conditions difficiles, ces agents continuent à accomplir leurs missions avec un engagement exemplaire, qu'ils soient managers ou non managers !

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr

$$\frac{dy}{dx} = \sum_{n=1}^n \bar{E} \delta = \frac{1}{\lambda}$$
$$d \sin x = \cos x \quad \lambda = \frac{1}{\lambda}$$
$$\pm \sqrt{b^2 - 4ac} \quad -\lambda = \lambda$$
$$\frac{2a}{\lambda = k \rightarrow x}$$
$$\left(\frac{1}{x}\right)^x = e \quad \lambda > y \quad a \leq b$$
$$\int f(x) = dt \quad a \geq x$$
$$l = -\frac{1}{2} \tau (f+1)^x = e$$
$$f = \frac{1}{2} F(x)^x = -c$$
$$\left(\frac{1}{x}\right)^x = A < a \quad b \quad c$$
$$x \geq y \quad a$$
$$1 = \left(\frac{1}{3}\right)^0 \quad B = 1 \sqrt{3}$$
$$1 = 1/x = \int x \cdot c$$
$$\pi = mc^2 \quad \log b =$$

CFE CGC
MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES MÉTIERS DE L'EMPLOI

Information en vue d'une consultation sur le PAPRI Pact 2025

Présentation de la Direction : Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions De Travail (PAPRI Pact) 2025-2027 est un plan pluriannuel sur 3 ans pour la Nouvelle-Aquitaine, avec une consultation annuelle et la possibilité de l'ajuster.

Les risques psychosociaux (RPS) sont le premier risque identifié dans le DUERP et font l'objet d'une évaluation spécifique et de plans d'actions locaux. La santé mentale est un sujet prioritaire, avec des formations nationales prévues pour tous les agents ("Préserver sa santé mentale") et pour les managers ("Veiller et préserver la santé mentale de ses équipes").

Un groupe de travail CSSCT sera créé sur la santé mentale. La prévention des agressions et incivilités est un axe majeur, notamment avec la Politique nationale Sûreté (déploiement d'équipements de sécurité, contacts avec les forces de l'ordre, exercices intrusion armée).

Les fiches de signalement sont un outil clé pour remonter et traiter ces situations, avec un suivi rigoureux et une offre de service QVT systématique pour les agents concernés. La prévention du risque routier inclut la promotion des mobilités douces et l'évolution vers une flotte de véhicules électriques, avec des rappels sur le respect du Code de la route. Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est mis à jour annuellement (Juin-Septembre) et en cas d'événement important.

Le déploiement du projet Sûreté (PGS/STS) est en cours avec 22 sites déployés et 15 en planification, en lien avec les programmes AARU et Accessibilité.

Un groupe de travail sur les incivilités numériques sera mis en place avec la CSSCT et la Gendarmerie.



Observations de la CFE CGC : Les élus se félicitent des actions mises en oeuvre, notamment dans la **mise en place de groupes de travail associant direction et élus de la CSSCT** pour travailler ensemble sur ces sujets. **La proposition de créer un groupe de travail sur la santé mentale et un groupe de travail sur les incivilités numériques**, de plus en plus fréquentes, **va dans la bonne direction.**

Avouons que les groupes de travail précédemment mis en place ces derniers mois ont démontré que **nous savons, membres de la direction et élus, travailler ensemble pour améliorer au mieux les conditions de travail de tous.** Certes, les chantiers sont vastes, les défis sont importants, mais nous avançons ensemble (au moins) sur ce sujet.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr





MANAGERS et NON MANAGERS
TECHNICIEN-NE * **AGENT DE MAÎTRISE** **CADRE**
* A compter de D1 ou 2.2

Rejoignez la CFE CGC !

Plus que jamais, la **CFE-CGC** est à **vos côtés** pour **vous conseiller**, **vous accompagner** dans vos projets, et **vous soutenir** dans les difficultés que vous rencontrez.

Que vous soyez **technicien**, **agent de maîtrise**, ou **cadre**, prenez la décision de participer à la vie sociale de France Travail en rejoignant la CFE-CGC.



Vous avez des **questions**, des **remarques**, des **suggestions** ?

Vous **souhaitez vous impliquer** à nos côtés, même de **façon limitée** et **discrète** ?

Vous **appréciez** nos communications et **souhaitez** juste **nous encourager** ?

N'hésitez pas !

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Marie-Anne
Terrière



Marc-Antoine
Bonacasa



Isabelle
Grand-Morcel



Stephen
Santiago



Marjorie
Pichevin



Kader Adda



Catherine
Lopez

