

CSE : "Ce qui s'est dit, ce qu'on en pense"

Chaque mois, vos élues assistent aux réunions du Comité Social et Économique. C'est là que se discutent les sujets qui vous concernent directement : conditions de travail, organisation, sécurité, effectifs... Bref, tout ce qui fait votre quotidien.

Voici les infos à retenir de la dernière réunion du 22/05/2025 :

1. Généralisation d'Avenir Pro

Le partenariat entre France Travail, les Missions Locales et les lycées est au cœur du dispositif Avenir Pro.

Ce dispositif expérimenté depuis 2 ans est apprécié de l'ensemble des acteurs, conseillers France Travail, Missions locales, élèves et équipes pédagogiques. Le rapport d'évaluation souligne un impact significatif du dispositif sur l'insertion professionnelle des jeunes.

La généralisation d'Avenir Pro peut **sembler** dans ces conditions une évidence.

Or si l'expérimentation bénéficiait d'un soutien financier du FSE, **la généralisation, elle, se fera sur les fonds propres de France travail**. Ce point particulier nous alerte, et ce n'est pas le seul :

1. **Comment garantir la pérennité et la qualité du dispositif sans financement spécifique, sur nos moyens propres après juin 2025 ?** Ce dispositif s'ajoute aux nombreux projets et dispositifs déployés avec la Loi Plein Emploi
2. **La lutte contre le décrochage scolaire est une ambition plus que louable, mais est-ce la priorité de France Travail, surtout sur ses fonds propres ?**
3. **Comment gérer la charge de travail accrue des conseillers ?** Quelles solutions seront mises en œuvre pour éviter une surcharge qui pourrait impacter la qualité des interventions et les conditions de travail des agents ?
4. **Concernant l'accompagnement par les missions locales, a-t-on une vision des actions menées et des résultats obtenus ?**
5. **Quels mécanismes seront instaurés pour évaluer régulièrement l'impact du dispositif sur l'insertion professionnelle ?** Comment intégrer les retours d'expérience des élèves et des équipes pédagogiques dans cette évaluation ?

Ces alertes et questions, **restées sans réponse claire**, soulignent la nécessité d'une vigilance continue pour garantir le succès du dispositif Avenir Pro dans son objectif d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes issus de lycées professionnels **en garantissant les conditions de travail des conseillers** qui gèrent des sujets et projets de plus en plus nombreux et variés.

En septembre 2025 ce seront 220 lycées qui seront accompagnés : 113 par les ML et 107 par FT. FT doit se doter des moyens nécessaires pour rendre un service de qualité.

 : à noter que FT va financer sur ses fonds propres les Missions Locales pour la généralisation d'Avenir Pro 

2. Le DUERP régional, synthèse des 91 DUERP des sites

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est une obligation légale pour l'employeur, visant à répertorier les risques professionnels et à assurer la traçabilité des expositions à ces risques. Il doit être mis à jour au moins une fois par an ou lors de changements significatifs dans l'organisation du travail.

- 11 risques professionnels : risques psychosociaux (RPS), d'agression, liés aux déplacements, etc.
- Une méthode en cinq étapes pour évaluer la criticité des risques et identifier des marges d'amélioration.

Le DUERP est travaillé dans chaque site en impliquant largement les agents du site. A minima ELD, SST (Sauveteurs Secouristes du Travail), RLPS (Référénts Locaux de Prévention et de Sécurité).

Ci-dessous 4 risques particulièrement soulevés dans les DUERP des sites :

1. **Risques Psychosociaux (RPS)** : 39 sites cotent ce risque en criticité majeure et 22 en niveau fort. Soit 61 sites sur les 91. Les causes incluent la charge mentale liée aux transformations en lien avec la Loi pour le Plein Emploi, et l'augmentation de l'absentéisme.
2. **Risque Agression** : 25 sites cotent ce risque en criticité majeure et 35 en criticité forte. Soit 60 sites sur les 91.
3. **Risques liés aux déplacements externes**. Problématiques soulevées : l'accessibilité des lieux de formation et l'augmentation des déplacements routiers
4. **Risques ergonomiques**. Problèmes liés aux postures sédentaires et à l'utilisation d'équipement mal adaptés.

🔗 Nos propositions pour diminuer l'exposition à ces risques :

- Faire du DUERP un document dynamique, régulièrement mis à jour avec les retours du terrain
- Développer davantage les formations sur les RPS pour tous les agents et pas seulement les managers
- Mettre en place un suivi local plus rigoureux pour s'assurer que les actions identifiées sont mises en œuvre efficacement
- Organiser des sessions régulières pour sensibiliser tous les agents, y compris les managers, aux enjeux de sécurité et de santé au travail
- Etablir et/ou renforcer les partenariats avec les forces de l'ordre pour améliorer la gestion du risque agression

🔗 La CFE-CGC milite pour que les Risques psycho-sociaux soient reconnus comme facteurs de maladies professionnelles, pour la mise en place d'une directive européenne pour la prévention des RPS, et pour un engagement plus fort des entreprises dans la protection de la santé mentale au travail.
Pour la CFE-CGC, prévenir les risques psycho-sociaux, c'est protéger les salariés, améliorer la performance des entreprises et garantir un avenir durable et respectueux

3. Bilan au 30/04/2025 des fiches de signalement

2 bilans nous ont été présentés : les fiches de signalement agression et incivilités, et les fiches EDIS (déclaration d'intention suicidaire)

Agressions et incivilités

368	461	➔	-20.17%
Fiches en 2025	En 2024		

Fiches avec déclaration d'intention suicidaires

91	112	➔	-18.75%
Fiches en 2025	En 2024		

Mais, ces données cachent des disparités locales et territoriales.

Certaines agences et certains bassins présentent des fiches de signalement en nette augmentation.

Motifs les plus fréquemment cités : gestion de portefeuille, étude des droits, gestion de la liste, trop perçu, formation, actualisation, consultation PILA.

**Prochain CSE : 26/06/2025 – Vos élues y seront.
Vous pouvez nous transmettre vos remarques d'ici là !**



Vous vous retrouvez dans nos valeurs,
Rejoignez-nous dès maintenant !

syndicat.cfe-cgc-hdf@francetravail.fr

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres
A partir de D1. Coefficient 551 ou Statut public niveau 2.2