

Brèves CSE du 22 mai 2025



1- Point sur la stabilisation du Système d'Information (SI) en production

Le SI doit évoluer afin de ne pas devenir obsolète. L'accumulation des différents applicatifs rend la tâche de la DGSI complexe. Les évolutions informatiques liées à la mise en œuvre de la Loi Plein Emploi, l'interopérabilité de notre système avec ceux de nos partenaires du RPE et enfin les nouveaux usages (comme la vidéo et les échanges teams) qui consomment de plus en plus de ressources sont autant de paramètres aggravants qui mènent à l'instabilité du SI.

Devant ce constat et l'insatisfaction grandissante des utilisateurs, la DGSI a mis en place 4 dispositifs d'écoute (CAP&VOSI, une enquête quotidienne auprès de 640 utilisateurs choisis de façon aléatoire, une enquête annuelle et un dispositif des recueils des besoins d'amélioration ou d'évolution) ainsi que des visites sur le terrain.

L'une des premières solutions mises place est de ne plus programmer les livraisons des versions sur la plage du matin.

L'ensemble des informations sur ces dispositifs et les résultats sont accessibles dans [MESI](#).

Question de la CFE-CGC :

Avez-vous mesuré les impacts en termes de perte de temps opérationnel? Si oui, quels sont les résultats ?

Réponse de la Direction : une enquête nationale va être très prochainement lancée auprès des utilisateurs du réseau. Un agent dans chaque agence et plateforme a été désigné pour y répondre.

Le point de vue de la CFE-CGC :

Même si nous comprenons les raisons de cette instabilité, les irritants qu'elle génère ont aussi de forts impacts opérationnels. Force est de constater, que les mesures correctives déjà mises en place ne portent pas encore leurs fruits. Il est important de prendre le pouls des utilisateurs mais certains dysfonctionnements doivent être traités en amont.

Les moyens sont-ils à la hauteur des enjeux?

2 - Redimensionnement des surfaces cible des structures : présentation du préprojet pour France Travail Corse

La politique immobilière de l'État vise à optimiser l'occupation des espaces de travail tout en réduisant les coûts et l'impact environnemental. Les locaux de la Direction Régionale Corse présentent une configuration actuelle peu adaptée aux nouvelles modalités de travail (hybride, collaboratif), et doivent être mis en conformité avec le nouveau référentiel établi, fixant une Surface Utile Brute (SUB) de 14 m² par agent en CDI.

Actuellement, les locaux sont répartis comme suit :

- 1.270 m² SUB pour 49 agents CDI pour la DR, soit 26 m² SUB/agent, **Cible préprojet: 626 m²**
- 284 m² SUB pour 19 agents CDI pour la plateforme de production, soit 20,6 m² SUB/agent CDI, **Cible préprojet: 266 m²**
- 54 m² SUB pour une salle de formation, **Cible préprojet: 54 m²**
- 94 m² SUB pour les locaux dédiés aux organisations syndicales, **Cible préprojet: 94 m²**

Avec ce nouveau référentiel, la surface actuellement occupée est supérieure à celle requise pour l'effectif DR+PRP. Pour éviter un déménagement la Direction a négocié avec la DG, de partager une partie des locaux avec Cap Emploi.

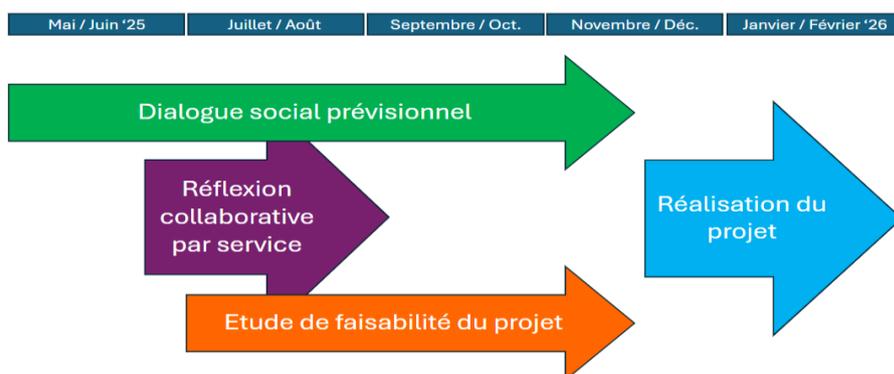


Le préprojet prévoit donc la **réduction de la surface occupée**, ainsi que la **création d'espaces collaboratifs et flexibles** (230 m²), la **sous-location d'une partie des locaux à Cap Emploi** (284 m²), un **accueil et une cafétéria partagée FT/Cap Emploi** (154 m²).

Il prévoit une réorganisation des services RH, DDO, DAFG, Direction sur 4 étages, réputé « permettre le travail collaboratif, de s'isoler, de se concentrer avec des ambiances et mobiliers propices aux réflexions. Les espaces de réunion seront tous regroupés sur un étage, avec un aménagement modulaire permettant [...] l'organisation de Labs ou de séminaires ». La DDO sera répartie pour 178 m² au 4^{ème} étage et au 1^{er} étage pour 18 m² (le reste de l'étage étant occupé par la Plateforme). La DAFG sera répartie pour 106 m² au 4^{ème} étage et pour 40 m² au RDC.

Chaque direction devra réfléchir avec son collectif à l'organisation de l'espace alloué. Les projets seront consolidés pour évaluer leur faisabilité technique et financière.

Calendrier prévisionnel :



Questions de la CFE-CGC :

• Le local technique est situé au 1^{er} étage occupé par la Plateforme. Ces m² sont-ils comptabilisés dans les 284 m² SUB attribués actuellement à la PRP ?

Réponse de la Direction : à vérifier.....oui.

• Comment envisagez-vous de dégager 18 m² à la PRP pour accueillir la DDO, sans prévoir de travaux sachant que tous les bureaux sont déjà actuellement occupés ?

Réponse de la Direction : Des aménagements seront sûrement à prévoir.

• Dans la nouvelle répartition des espaces, la DAF et la DDO vont être pour partie sur le 4^{ème} étage et pour partie respectivement au RDC et au 1^{er} étage. Pourquoi ce choix ? Il aurait été plus logique que tous les agents d'une même direction soient au même étage ?

Réponse de la Direction : il n'a pas été possible de mettre un service par niveau.

• Cap Emploi étant une structure qui reçoit du public, est-il prévu dans votre projet des places de parking pour les DE ? Pour le personnel de Cap Emploi ?

Réponse de la Direction : il n'est pas prévu de places de parking pour le public. Pour les places de parking privé, ce point n'a pas encore été discuté avec Cap Emploi.

Le point de vue de la CFE-CGC :

La réflexion des agents va être organisée sur un périmètre limité. Dans le futur plan proposé, la position de chaque service est déterminée en fonction des m² qui lui sont attribués et non d'une logique de synergie au sein des services. En outre, les services de la DDO et de la DAF demeureront pour partie éclatés sur deux étages.

Nous sommes surpris que le document présenté par la Direction ne détaille pas le nombre d'agent par service. Seul le nombre d'agents de la plateforme est cité; de plus nous trouvons une différence entre le nombre d'agents annoncé en projection par la Direction et l'effectif réel prévu en 2026.



SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
CORSE

4- Bilan Intéressement et CCV 2024

Ces deux primes sont calculées à partir de 3 indicateurs opérationnels 2024 liés à la satisfaction (IND2, ACO2 et ENT2) et 2 indicateurs sociaux et sociétaux (sensibilisation à la RSE et présence en formation). Le versement a été intégré au salaire du mois de mars.

En région :

Prime Intéressement (agent droit privé) :

- Effectifs éligibles : 275 personnes en Corse.
- Montant minimum : 18,72 €.
- Montant maximum : 490,48 € (26 personnes ont bénéficié du maximum).
- Moyenne en région : 400,50 €.

Le Complément Collectif Variable – CCV (agent droit public) :

- Effectifs éligibles : 4 personnes en Corse.
- Montant minimum : 997,50 €.
- Montant maximum : 1.931,25 €.
- Moyenne en région : 959,68 €.

Le point de vue de la CFE-CGC :

Les éléments chiffrés donnés par la Direction concernant le CCV méritent un éclaircissement car la moyenne régionale est inférieure au montant minimum versé.

5- Effectifs avril 2025

La Direction présente les mouvements du mois :

- 3 recrutements en CDI (1 à l'Île Rousse, 1 à Corté et 1 à Bastia)
- 2 entrées en CDD (1 à Ajaccio et 1 à Bastia)
- 3 sorties CDD (1 à l'Île Rousse, 1 à Corté et 1 à Bastia),
- 9 contrats suspendus (1 Ajaccio, 1 Bastia, 1 DAF, 1 DDO, 3 PRP et 2 Porto-Vecchio).

Prochain CSE le : 26 juin 2025

Vous pouvez nous contacter par mail : syndicat.cfe-cgc-corse@francetravail.fr

Nous restons à votre écoute et à votre service.

Vos élu(e)s et RS CFE-CGC.