

# Compte rendu du CSE du 26/06/2025



Au sommaire :

- **Notre déclaration** sur le plan d'efficience
- **Actualités** de la DR
- Présentation du **Décret sanctions**
- Point d'étape sur la **Refonte du script d'inscription et l'orientation automatique des DE**
- Information sur le **cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences**
- 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](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)



## Déclaration préalable des élus de la CFE CGC Métiers de l'Emploi

Les récentes évolutions autour du plan d'efficience déployé au sein de France Travail continuent de susciter de nombreuses interrogations et une vive inquiétude parmi les agents.

Ce plan, aux contours changeants, semble être décliné de manière différente selon les interlocuteurs, ce qui interroge quant à sa transparence et à ses finalités réelles.

Ainsi, lors de la réunion mensuelle des directeurs (RMD) du 16 janvier 2025, il a été question d'une «*nécessaire contribution aux économies des Finances Publiques*», mettant en avant une logique essentiellement budgétaire. À l'inverse, lors du CSEC extraordinaire du 25 février, le discours s'est recentré sur «*l'amélioration de la qualité de service pour les usagers et de la QVCT pour les agents*», mettant cette fois en avant des préoccupations humaines. Cette variation du discours, selon le contexte, nous conduit à douter de la cohérence et de la sincérité des intentions affichées.

En pratique, les « gains d'efficience » semblent aujourd'hui se traduire quasi exclusivement par des économies financières, dissimulées derrière des promesses d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les objectifs liés aux leviers identifiés (simplification, intelligence artificielle, organisation, maîtrise des dépenses, RPE) visent avant tout à réduire la masse salariale et à améliorer les résultats financiers, sans engagement clair en faveur de la QVCT. Les textes de référence évoquent certes la levée des irritants, mais éludent des enjeux majeurs comme la confiance, le respect, l'autonomie ou encore les marges de manœuvre laissées aux agents.

Nous regrettons également une forme de décalage entre les obligations légales de l'employeur et la réalité vécue sur le terrain. Il est pourtant essentiel que notre établissement assume pleinement ses responsabilités, notamment en matière de sécurité et de mise à disposition des moyens nécessaires à l'exercice des missions. Les articles L1222-1 et L4121-1 du Code du travail doivent être respectés avec la plus grande rigueur. .../...

Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)



## Déclaration préalable des élus de la CFE CGC Métiers de l'Emploi (suite)

.../... **La situation actuelle nous paraît préoccupante** : à titre d'illustration, **alors que la Direction Générale a acté la suppression de 48,1 postes dans son effectif, elle vient de valider le recrutement d'une soixantaine de collaborateurs issus de l'externe.**

**S'agit-il d'un modèle que la région Nouvelle-Aquitaine devra suivre, ou d'une situation spécifique à portée limitée ?**

Par ailleurs, **cette logique d'économies semble contredite par le recours croissant à des prestataires**, dont le retour sur investissement reste à démontrer. **L'introduction massive de l'intelligence artificielle dans ce plan n'est pas non plus exempte d'inquiétudes** : ni son impact, ni son coût global n'ont encore été clairement évalués.

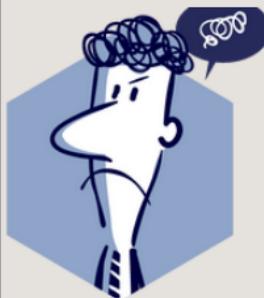
**Nous tenons également à rappeler les valeurs affichées par France Travail** : engagement, coopération, bienveillance, performance et respect. **Force est de constater que ces principes**, pourtant fondamentaux, **peinent à se traduire concrètement dans la mise en œuvre du plan d'efficience.**

**Où est la bienveillance** lorsque les suppressions de postes s'accompagnent d'une charge de travail accrue pour les équipes restantes ? **Où est le respect** lorsque les décisions sont prises sans réelle concertation avec les agents de terrain ? Et **que dire de la coopération**, quand les informations sont diffusées à géométrie variable selon les publics ?

**Ces écarts entre les valeurs proclamées et les actes posent un véritable problème de crédibilité.**

**À la CFE-CGC, nous ne redoutons pas le changement.** Nous savons que notre institution a besoin de progresser en efficacité et en performance. **Mais cela ne doit pas se faire au détriment de la qualité de nos missions, ni au prix des conditions de travail et de la qualité de vie des agents.**

Ne perdons jamais de vue que derrière chaque chiffre, chaque indicateur, chaque « gain », il y a un homme ou une femme, unique.



Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)

### Informations de la direction

**Visites de sites** : La Direction continue de réaliser des visites sur les sites et dans les agences. Ces visites visent à rester au plus près des équipes, en favorisant les échanges et permettant des réflexions globales basées sur les spécificités du terrain. La Direction est consciente de la période de transformation difficile et chargée, qui génère de la fatigue, mais elle souligne également le fort engagement des équipes et la perception positive de France Travail par les services de l'État et les partenaires.

**Focus Groupes et Communication** : Des focus groupes ont été organisés avec des managers et des conseillers pour discuter de la transformation, de la charge de travail et des pistes d'amélioration. Il a été souligné le besoin des équipes d'être en contact direct avec la Direction et de voir leur travail reconnu et valorisé. La Direction précise que ces échanges directs ne remettent pas en question le dialogue social.

**Priorités du second semestre 2025** : La Direction étudie la possibilité de définir des priorités au niveau régional pour le second semestre 2025, si le niveau national ne les fournit pas.

**Coupage d'électricité à Bordeaux Saint-Jean** : L'agence de Bordeaux Saint-Jean a été contrainte de fermer les 25 et 26 juin en raison d'une coupure d'électricité dans le quartier. La fermeture du 26 juin était déjà prévue pour une livraison informatique. Les demandeurs d'emploi ont été informés et la gestion des flux a été organisée par l'ELD.

**Vigipirate** : Toutes les agences ont été informées des nouvelles recommandations liées au plan Vigipirate, en raison de la dégradation de la situation au Proche et Moyen-Orient, nécessitant de sécuriser toutes les mesures associées à ce plan.

**Complexité et fluidité** : La Direction reconnaît que de nombreux projets sont gérés en silo, ce qui complique la bonne communication entre les différents niveaux décisionnaires.



**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 !**

Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)

## Présentation du Décret sanctions

**Présentation par la Direction :** Le décret Sanctions, entré en vigueur le 1er juin 2025, découle de la Loi pour le Plein Emploi et vise à établir un nouveau cadre pour les droits et devoirs des DE, incluant les allocataires du RSA.

Son objectif principal est de rendre le système plus progressif et individualisé, tout en renforçant le contrôle et l'accompagnement des personnes.

Les principes fondamentaux et nouveautés clés incluent l'obligation pour chaque organisme référent de contrôler le respect des engagements des personnes qu'il accompagne. Une nouveauté majeure est la « Suspension-Remobilisation » qui permet la suspension totale ou partielle des allocations (ARE, ASS, RSA, CEJ) tout en maintenant l'accompagnement du DE durant la période de sanction. L'objectif est de remobiliser le demandeur.

Une autre innovation est la possibilité de lever la sanction de manière anticipée si le demandeur se remobilise et se conforme à ses obligations.

Le nouveau barème de sanctions est conçu pour être plus individualisé.

Le référentiel des manquements et sanctions est renouvelé et s'applique à tous les DE accompagnés par France Travail. Les manquements clés comprennent le refus d'élaborer ou d'actualiser le Contrat d'Engagement, l'absence à un rendez-vous, l'insuffisance de recherche d'emploi, et la fraude. Les décisions de sanction, qu'il s'agisse d'avertissement, de suspension, de suppression ou de radiation, sont prononcées par l'ELD ou par l'équipe CRE.

Pour les bénéficiaires du RSA (bRSA), la décision de suspension ou suppression du RSA relève principalement du Conseil Départemental (CD), bien que le CD puisse déléguer à France Travail la compétence pour les décisions de suspension.

La remobilisation permet la levée anticipée de la suspension, décision prise soit par France Travail (si délégation ou absence de retour du CD), soit par le CD.

France Travail s'assure que les informations sur les droits et procédures de sanction sont clairement communiquées aux DE via des courriers détaillés incluant les procédures de recours et un glossaire.

Un dispositif complet d'accompagnement est mis en place pour aider le réseau à s'approprier ces mesures, y compris des fiches outils, des notes d'instruction, des guides, des mémos, et des formations.

Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)





### La position des élus CFE CGC :

**Nous avons de vives inquiétudes** concernant ce décret et déplorons un risque accru d'agressions pour les agents de France Travail, notamment avec la possibilité de suspension de minimas sociaux comme le RSA.

**Les moyens humains** pour assurer un accompagnement personnalisé de qualité **ne nous semblent pas à la hauteur.**

**La procédure paraît complexe** et **rend difficile la tâche des agents** et **la compréhension par les DE.**

Quant à la "sanction-remobilisation", **comment la suppression d'un revenu de subsistance peut conduire à une remobilisation ?**

Et **quid de l'égalité de traitement ?** Le risque est grand de **disparités** dans la détermination des pourcentages de suspension ET de levée de la sanction par tel ou tel acteur, par tel ou tel territoire, voire au sein même d'un territoire ou d'une agence.

**Quid de l'augmentation du mal-être** et **des situations de détresse des publics fragilisés**, voire des intentions suicidaires, **en lien avec la multiplication des contrôles ?**

**Quid du risque d'agressions, déjà palpable au travers des fiches de signalement !**

**Rappelez-vous que chaque situation d'agression doit faire l'objet d'une fiche de signalement ! La Direction, elle-même, rappelle cette nécessité !**

Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)



## Point d'étape sur la refonte du script d'inscription et sur l'orientation automatique des DE

**Présentation de la Direction :** L'objectif principal de cette refonte est d'accélérer l'entrée en parcours d'accompagnement et d'améliorer l'expérience utilisateur, conformément à la Loi pour le Plein Emploi. La mise en œuvre effective de l'évolution du script d'inscription est prévue pour le 25 juillet 2025, avec un déploiement dès le 04 juillet 2025.

L'intégration directe d'un questionnaire d'orientation dans le script d'inscription permettra une décision d'orientation automatique vers la bonne structure d'accompagnement. Ce questionnaire, qui était déjà disponible pour les conseillers dans MAP depuis janvier 2025, concerne uniquement les primo-inscrits et les DE se réinscrivant après plus de 10 ans de désinscription. Les autres DE seront automatiquement réorientés vers leur accompagnement précédent.

D'après la Direction, en cas de données "incohérentes" ne permettant pas l'automatisation, ce qui représenterait environ 14% des DE, ces derniers se verront proposer un entretien d'orientation (DPA-EDO) avec un conseiller France Travail.

Pour les orientations automatiques vers France Travail ou Cap Emploi, le DE pourra prendre un RDV immédiat. Si aucun créneau n'est disponible, une activité "RDV PEA à prendre" apparaîtra dans les listes de l'agence pour les DE suivis par FT. Quant aux Missions Locales, les DE devront confirmer leurs coordonnées téléphoniques pour être recontactés.

Le nouveau script d'inscription inclut une simplification du questionnement pour la DAL, une mise à jour de la charte graphique FT et l'ajout de bulles d'aide contextuelles suite aux retours d'utilisateurs testeurs.



**La position des élus CFE CGC :** Nous craignons un **risque de déshumanisation** du parcours dès l'entrée en accompagnement avec la suppression progressive de l'entretien d'orientation.

Bien que la Direction affirme que le lien humain se maintiendra lors du premier entretien d'accompagnement et via les services civiques ou Maisons France Services, quid des publics les plus éloignés de l'emploi ou ayant des difficultés à renseigner le questionnaire. **L'estimation des 14%** de DE nécessitant un entretien d'orientation **ne reflète pas forcément une réalité nationale** et doit se confirmer.

**Le SI sera-t-il à la hauteur sur la durée ?** Nous en doutons actuellement au vu des remontées du réseau concernant les différents dysfonctionnements qui ne facilitent en rien l'activité des agents.

**Plutôt que de "surfer"** sur tous ces chantiers, projets, modifications, ils ont plutôt le sentiment d'avoir **"la tête sous l'eau"**. Ce n'est plus un appui dont ils ont besoin, mais d'un soutien.

**Sans parler des risques d'interférence avec le sujet des sanctions vu précédemment.**

Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)



## Information sur le nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences

**Présentation de la Direction** : Ce nouveau cadre vise à remplacer le référentiel de 2012 en intégrant de nouvelles surfaces cibles et des principes structurants incontournables. Ce cadre s'applique aux projets de création, de relogement, ainsi qu'aux restructurations et travaux des sites existants qui pourraient entraîner une libération de surface ou une densification.

Les objectifs généraux incluent l'optimisation et la flexibilité des espaces, la mutualisation, la modularité et l'évolutivité des lieux, tout en respectant les projets AARU et Sûreté.

La ventilation des surfaces par zone sera la suivante:

- Zone de Libre Accès (ZLA) / Accueil : Augmentation moyenne de 10%.
- Zone d'Accès Restreint (ZAR) : Diminution moyenne de 14%
- Zone Privée (ZP) : Diminution moyenne de 35%

Globalement, le nouveau cadre de 2025 entraîne une diminution moyenne de 14% de la surface globale des agences par rapport à 2012. La surface cible de l'agence est flexible et peut admettre des dérogations exceptionnelles

**Les interrogations des élus CFE CGC** : nous vous avons épargné les détails car cela ne concerne pas les sites existants. Nous reviendrons plus précisément sur le sujet **lors de la création ou le relogement de votre site**, mais quelques points méritent de l'attention.

- Le dimensionnement sera en lien avec le nombre de CDI à un instant T. Quid du site qui accueillera à l'avenir plusieurs nouveaux CDI ? Certes, ne rêvons pas, ce n'est pas à l'ordre du jour. Quid de l'accueil des partenaires, certes variable en fonction des territoires, mais qui seront prioritaires pour disposer de bureaux ?
- La Direction avance un pic de 75% de présents maximum sur les sites, ce qui représente "6% seulement des jours travaillés", **mais cela correspond tout de même à 1 jour par quinzaine !**
- Plus de bureaux nominatifs (sauf DAFT, DAAFT et psychologues du travail). C'est le grand retour du **nomadisme !**
- 15% de portes maximum... Ah, ce sujet des portes ! Mais faut-il y revenir au risque de nous demander de la fermer !

Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)



## Consultation sur le PAPRI Pact 2025 - Rappel du CSE précédent

**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.

C'est la raison pour laquelle, s'il est toujours possible de mieux faire, nous donnons un avis favorable.

Contactez-nous : [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto: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](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)



Marie-Anne  
Terrière



Marc-Antoine  
Bonacasa



Isabelle  
Grand-Morcel



Stephen  
Santiago



Marjorie  
Pichevin



Kader Adda



Catherine  
Lopez

