

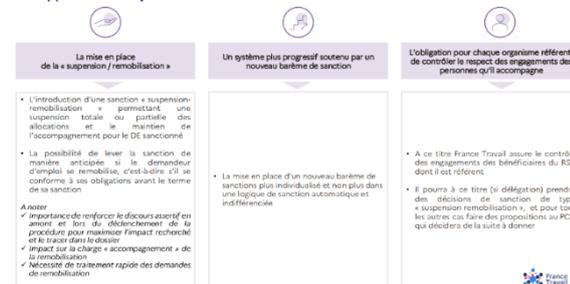
En direct du CSE de juin 2025

Le Décret des Sanctions: L'établissement n'a pas d'obligation de présenter ce décret qui s'impose à tous. Pour rappel il y a eu une 1ère présentation lors de l'info-consultation sur le CRE rénové.

Des fiches outils, l'académie FT, et webinaires sont à disposition pour l'accompagnement des équipes. Un accompagnement avec des temps en plénière, des ateliers dans les agences Bretonnes ainsi qu'une collaboration entre les agents du CRE et le réseau. Il y a 4 changements majeurs du Décret présenté le 04.10.25 au CSEC :

- Le principe de la suspension/remobilisation
- Fin des sanctions automatiques pour absence RDV
- Contrôle des engagements par la structure accompagnatrice
- Référentiel des sanctions différenciées applicables aux DE accompagnés par FT

● Ce qu'il faut retenir des principales nouveautés du régime de manquements et sanctions applicable au 1^{er} juin 2025



Chaque partenaire est signataire du contrat d'engagement et le nom du conseiller référent (FT ou partenaire) apparaît. Le processus de contrôle et l'analyse des actions restent à la charge du conseiller et il n'y a pas d'objectif individuel. La situation perso du DE avant la sanction est prise en compte et il peut faire part de ses réflexions dans le délai prévu. Il n'y a pas de sanctions automatiques, mais liées à l'appréciation des agents. Pour le moment, il n'y a pas de barème de sanctions donné par la DG, mais il y aura des orientations en fin d'année. Le bon sens doit primer et la confiance est donnée au conseiller référent.



Réponses Direction aux questions de la CFE-CGC :

Suite sanction, le demandeur peut envoyer dans les 2 mois des actions et justificatifs qui sont traités par le conseiller référent, qui fait alors une proposition d'action pour lever ou modérer la sanction à l'ELD qui doit, elle, prendre alors la décision finale : Avez vous bien mesuré l'impact dans les agences, aussi bien pour le conseiller référent que l'ELD notamment sur les justificatifs à traiter suite sanction ?

La phase d'appropriation de la démarche est à appliquer avec du bon sens et pour une estimation quantitative de 15 à 20 dossiers par mois.

Avez vous mesuré les impacts sur le SI notamment les anomalies ?

Le traitement des anomalies se fait au fil de l'eau et les correctifs également.

Quel est l'accompagnement fait par la DDO aux agents et aux ELD ? et comment garantes vous que les agents se sont bien appropriés le nouveau décret ?

Des ateliers ont eu lieu en amont et vont se poursuivre.

Avez vous une vision sur la QVT des sites et du CRE de ce décret ?

La réalisation des DUERP est en cours, même s'il n'y aura pas forcément de mise à jour prévue, car en effet les risques ont déjà été pris en compte avec la mise en place de mesures correctives et d'anticipation faite sur les impacts potentiels.

Avez vous mesuré l'incidence sur l'IQVCT du nouveau décret ?

C'est inclus dans la démarche Sûreté en cours

Le déport de cette charge sur le réseau, pour certains conseillers, ne va pas avoir le même effet en fonction de la sensibilité des agents et des situations particulières des demandeurs à sanctionner. Quelle va être alors la viabilité des sanctions en fonction des territoires et de l'iniquité qui pourrait en découler ?

La personnalisation de la sanction est la base du décret. C'est le processus en agence qui pilote les sanctions et la remobilisation des demandeurs. C'est bien parce que chaque territoire et chaque situation sont différents, qu'il n'y a pas d'uniformité dans les décisions. On fait confiance à l'agence.

Analyse de la CFE-CGC :

Le renforcement du contrôle, augmente la charge de travail des équipes, notamment la charge mentale des collaborateurs et le suivi par les ELD. La Direction semble afficher une confiance, à la fois dans l'outil informatique, que ce soit la résolution des dysfonctionnements, ou l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs des nouvelles règles et leur application. La CFE-CGC, sans mettre en doute la bonne volonté de l'employeur, émet des réserves sur les règles du bon sens, et de la personnalisation des sanctions, d'autant plus que la DG envisage la constitution d'un référentiel de sanctions standardisées pour la fin d'année.



Le nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences ne concernera que les relogements

3 principes structurants d'aménagement et de dimensionnement des agences :

- La surface cible d'une agence est fonction de son effectif
- la mutualisation, la modularité et l'évolutivité des espaces
- un ratio de positions de travail par agent

3 principes structurants d'aménagement des bureaux :

- les bureaux et positions de travail en agence ne sont pas nominativement dédiés (sauf exception)
- Le respect des dégagements arrière des bureaux
- Le respect de 15% de portes parmi les bureaux d'entretiens (dont ceux des psychologues et de la team handicap)

3 principes sous-jacents :

- Le respect des réglementations en vigueur (sécurité incendie, accessibilité...)
- Le respect des référentiels FT (métier, AARU, Accessibilité, Sureté, DSI, communication...)
- L'approvisionnement en matériel et mobilier dans le respect de la charte des couleurs FT

Réponses Direction aux questions de la CFE-CGC :

Dans le cadre du dimensionnement des agences, sont pris en compte le taux de présence des agents en agences observés depuis 2022, comment sont gérés alors les arrêts longues maladie ? Même si les espaces sont plus contraints le seuil de 75% de taux de présence n'est atteint ou dépassé que pour un total de 6% des jours travaillés. Il est indiqué, "les plénières hebdomadaires quand elles sont encore réalisées en présentiel".

Doit-on comprendre que les réunions internes se font systématiquement en présentiel ? Elles sont de la responsabilité de la ligne managériale qui les adapte en fonction des thèmes et espaces.

Le nombre de bureaux d'entretien diminue en moyenne de 21% par rapport au référentiel de 2012 (et jusqu'à 28% pour certaines agences), mais est supérieur au nombre de bureaux d'entretien. **Pouvez vous alors nous confirmer que cela n'est possible qu'avec la mise en place de bureaux collectifs pour les REA, PAG, CDE, GDD ?** Il faudra atteindre ces surfaces avec la possibilité de bureaux collectifs et il restera 15% de bureaux fermés. Les REA peuvent être en bureau individuel.

Pour répondre aux nouveaux besoins en lien avec AARU, ces espaces collectifs sont ainsi redimensionnés : mini 40 m² jusqu'à 15 agents ; + 1 m² par agent jusqu'à 60 agents ; + 0,5 m² par agent au-delà de 60 agents. **Pourquoi cette règle de 0,5 m² par agent au-delà de 60 agents ? Sera-t-elle accompagnée d'un programme minceur pour les sites de plus de 60 Agents ?** Il faudra tendre vers ces superficies en fonction de la configuration des locaux.

Par rapport au référentiel de 2012, ces espaces (détentes, convivialités, archives, stockages, entretiens, poubelles) diminuent de 35% en moyenne.

Auriez-vous alors le nombre exact de modifications en pourcentage de la superficie pour l'espace détente, convivialité du nouveau référentiel ? et quelles sont les agences de Bretagne concernées ? Quel calendrier ? et Quel coût ? Ce ne sont pas les sites actuels qui sont concernés, uniquement les sites en relogement, en cours d'identification et pour lesquels il faudra prendre en compte le déploiement AARU, les espaces contraints, le lien avec la Sûreté/Sécurité.



Analyse de la CFE-CGC :

La CFE-CGC a alerté sur l'absence possible de compatibilité des nouveaux aménagements dans un certain nombre de sites. La direction précise que le nouveau référentiel ne concernera que les relogements. La CFE-CGC Bretagne en prend donc acte, mais elle restera vigilante sur ce premier palier, qu'est l'immobilier, avant la mise en application du plan efficience, qui lui concernera les effectifs, et là tous les sites seront concernés.

Vous souhaitez des précisions sur un sujet, contactez-nous dès maintenant au 06 22 05 78 54 ou Syndicat.CFE-CGC-Bretagne@francetravail.fr

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres

A compter de D1, coefficient 551 ou conseiller niveau 2.2