

› INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PARCOURS REGIONAL RENOVE DE DETECTION DE POTENTIELS MANAGERIAUX

Ce projet régional vise à améliorer l'accompagnement et la préparation des agents pour des postes managériaux, en s'appuyant sur des outils et des processus structurés. Il est question de préparer les agents à réussir leur entretien pour la DDPM et augmenter le taux de réussite.

Constats :

- Echec à la DDPM des collègues ayant tenté une évolution professionnelle
→ frustration, sentiment de non-accompagnement ou d'accompagnement insuffisant.
- Difficultés de recrutement sur certaines zones.

Réflexion et outils :

Une réflexion a été menée avec des agents ayant réussi ou échoué à la détection de potentiel managérial, ainsi qu'avec des managers et des représentants de la Direction Régionale pour arriver à la proposition d'un accompagnement.

Accompagnement personnalisé afin d'amener l'agent à être conforme aux capacités attendues. Un accompagnement sur plusieurs mois (minimum 6 mois) est prévu, avec des temps d'échange avec des chargés d'accompagnement managérial.

Développement de compétences et missions spécifiques pour révéler le potentiel des candidats.

Phases :

Deux situations possibles :

- Agent prêt : Présentation directe à la DDPM, entretien et mise en situation selon le processus national.
- Agent pas tout à fait prêt : Parcours d'accompagnement avec la DRH et les directions territoriales pour développer les compétences manquantes.

Phase de préparation à l'entretien pour une DDPM :

Préparation à l'entretien de détection potentielle.

Évaluation et feedback.

En cas d'échec, réorientation et accompagnement supplémentaire pour identifier les pistes d'orientation possibles.

Processus final : À l'issue de l'accompagnement, les candidats remplissent leur dossier professionnel et passent un entretien pour la détection de potentiel.

LA CFE-CGC a été le seul syndicat à voter POUR. Parce que nous avons fait le choix de l'avenir, du développement de chacun et d'un management mieux préparé. Et aussi de rester fidèle à notre ligne : agir, proposer, soutenir les initiatives utiles aux salariés.





› INFORMATION SUR LA GENERALISATION DE L'OUTIL OUIFORM

Objectif principal : Mettre en place un outil commun pour fluidifier le parcours de formation des demandeurs d'emploi.

Testé d'avril à novembre 2025 par les régions: Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur avec un retour d'expérience opérationnel.

Évolutions de l'outil Ouiform :

Outil unique intégré au SI de France Travail, ouvert aux partenaires (commun numérique).

Plus fluide et mieux accueilli par les conseillers.

Points de vigilance : Accompagnement des organismes de formation pour garantir l'alimentation de l'outil (formations proposées, informations collectives, places disponibles).

Fonctionnalités et ergonomie :

Carte interactive pour trouver les formations.

Compareurs de formation.

Recherche simplifiée.

Déploiement et calendrier :

Version 25M 12 : Déploiement national prévu pour décembre 2025.

Spécificités pour La Réunion :

Report du déploiement à février 2026 en raison des congés de fin d'année.

Webinaire régional de présentation prévu mi-janvier 2026.

Suivi de l'appropriation en mars 2026.

Accompagnement et formation :

Sessions de formation et d'accompagnement pour soutenir les conseillers.

La CFE-CGC souligne les efforts consentis par la Direction sur les points suivants :

- Prise en compte de la disponibilité des équipes

- Prise en compte des points de vigilance

Par ailleurs, concernant l'outil OUIFORM, il permettra la simplification de l'activité avec un interface ergonomique dédié à la recherche de formation et, in fine un recentrage du conseiller sur son cœur de métier.

Pour la CFE-CGC, nous ferons un suivi avec les agents sur les bénéfices de cet outil quand au cœur de métier et pour l'eld nous pourrons espérer à impact positif sur les indicateurs de performance





› INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION SUR LE PROJET DE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LE SPIP

Contexte et initiative : Initiative spécifique à certains territoires pour permettre aux personnes condamnées à des Travaux d'Intérêt Général (TIG) de les réaliser dans les services de France Travail.

L'Objectif : Être un employeur exemplaire et agir contre l'exclusion en passant de la parole aux actes.

Cadre légal et conditions :

Les TIG concernent des condamnations inférieures à 6 mois et peuvent être une alternative ou un complément à l'emprisonnement.

Les peines peuvent inclure le bracelet électronique ou d'autres mesures.

Durée variable selon la situation de la personne, à temps plein ou partiel.

Durée moyenne d'un TIG : environ 105 heures, soit 2 mois et demi à temps plein.

Profil des personnes concernées :

- Majoritairement des hommes (92 %).
- Délits routiers (30 à 50 %), vols simples et violences dans le cadre de bagarres ou d'outrages.

Fonctionnement et processus :

Les conseillers pénitentiaires font le lien entre les profils des condamnés et les fiches de poste transmises par France Travail.

Un agent tuteur est désigné dans l'agence ou la direction concernée pour suivre la réalisation des activités du TIG.

Le tuteur bénéficie d'une sensibilisation d'une demi-journée avec le conseiller pénitentiaire.

Le conseiller pénitentiaire vérifie la compatibilité entre le profil de la personne et le poste, ainsi que les éventuelles incompatibilités.

Le TIG prend fin une fois le volume d'heures réalisé.

France Travail peut mettre fin immédiatement au TIG en cas de difficultés ou d'incompatibilité.

Pour la CFE-CGC, le fonds du projet est louable mais est-il judicieux d'avoir des personnes « avec des problématiques » au sein des équipes aujourd'hui? La gestion RH n'est-elle pas déjà difficile d'une manière générale avec les différents problèmes rencontrés que nous connaissons tous avec les équipes en place? Faut-il rajouter des problèmes supplémentaires en agence ?

N'est-il pas plus judicieux de favoriser plutôt les postes en back off que des postes en direct avec les DE et entreprises?

Après divers échanges avec les élus du CSE, la Direction propose qu'un test soit effectué à la Direction . Concernant les agences, seules les volontaires entreront dans le dispositif.

Retrouvez nos informations sur www.cfecgc-metiersdelemploi.fr



› INFORMATION SUR LES PROJETS DE RELOGEMENT

Lors de sa prise de fonction le DR avait annoncé une forte ambition de moderniser le réseau Réunion. En effet, la Réunion était très en retrait en termes de modernité, de souplesse d'aménagement, de performance énergétique et il était difficile de continuer tel quel.

Dossiers validés :

RECAPITULATIF CHRONOLOGIQUE DES PROJETS

	RELOGEMENT ST DENIS OCEAN	RELOGEMENT DT NORD EST / CAMPUS NORD	RELOGEMENT DPSR=> OCEAN	RELOGEMENT SAINT LOUIS BEL AIR	CRÉATION AGENCE MOUFIA	RELOGEMENT AFT/CAMPUS/ DTSO SAINT PIERRE	RELOGEMENT SAINT MARIE	RELOGEMENT SAINT PAUL
DATE DÉBUT TRAVAUX	juil-25	févr-26	15/06/2026	01/07/2026	01/03/2027	01/12/2026	01/07/2027	01/02/2028
DATE FIN DE TRAVAUX	déc-25	juil-26	01/02/2027	01/05/2027	30/09/2027	15/06/2027	19/12/2027	01/08/2028
DATE PRÉVISIONNELLE OUVERTURE SITE	19/01/2026	juil-26	15/02/2027	15/05/2027	25/10/2027	01/07/2027	15/01/2028	30/09/2028

2 dossiers sont en cours d'instruction/montage :

- PROVIDENCE (AFT) : Création d'une 4^e agence sur la commune de St Denis
- Saint André : Relogement

› POINT D'ETAPE SUR LA DEMARCHE D'EFFICIENCE

La démarche d'efficience vise à recentrer les efforts sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, en améliorant la qualité de vie au travail et en optimisant les ressources humaines et financières. Plusieurs axes sont développés, notamment l'utilisation d'outils d'intelligence artificielle pour gagner du temps, l'adaptation de l'organisation et la rationalisation des dépenses. Des formations sont prévues via l'Académie France Travail pour accompagner cette transformation. Des économies significatives ont été réalisées grâce à l'automatisation et la simplification des processus, permettant de redéployer des ressources vers des tâches plus stratégiques. La démarche inclut également une concentration des expertises et une augmentation du pouvoir d'agir des agents.

Nous pouvons dire, qu'à la Réunion, nous sommes conformes à la démarche d'efficience .

› SUIVI TRIMESTRIEL DES RESULTATS DE LA PERFORMANCE OPERATIONNELLE

Points positifs : Dynamique d'accompagnement, délais respectés, satisfaction des entreprises.

Points à améliorer : Satisfaction de l'accompagnement, conformité des traitements, taux d'accès à l'emploi et résultats des formations.

Suivi : Travail en cours avec l'équipe performance pour appuyer les équipes sur le pilotage et atteindre les objectifs.



Les CSE sont tenus une fois par mois, nous sommes à votre disposition
pour vos remontées de terrain.
Avec la CFE-CGC métiers de l'emploi, pour un dialogue social constructif .

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi, reste à votre écoute
syndicat.cfe-cgc-reunion@pole-emploi.fr



Votre équipe CSE
Sonia PETIT de la RHODIERE
Claude PELLEGRINI
Laurent FAIVRE
Paul ROJAT

Comité Social et Économique

