

EXPERTISE SUR LES RPS DES AGENTS DE FRANCE TRAVAIL EN OCCITANIE : LA CFE-CGC VOUS INFORME

Lors du CSE extra du 26 mars 2024 suite au suicide d'un collègue REA en Occitanie et du vote à l'unanimité des organisations syndicales d'une expertise sur les risques RPS vécus par les agents de France Travail Occitanie, la CFE-CGC Métiers de l'emploi a été pleinement associée à cette expertise et à l'initiative de sa focale sur les ELD.

Les résultats très préoccupants de cette enquête ne font que corroborer les alertes que la CFE-CGC Occitanie porte depuis des années : surcharge de travail suite à l'accumulation de déploiements et de plans d'action DG, DR et DT et à une pression de plus en plus forte sur les résultats, manque de formation et d'accompagnement des agents promus à tous les postes d'encadrants qui conduit à des situations de stress et de mal-être au travail

Après 2 autres CSE qui ont permis de prendre connaissance du rapport de cette expertise et d'en débattre, lors de la séance du 16 décembre 2024, la Direction nous a présenté son projet de plan d'action pour répondre à l'ensemble des problématiques soulevées par cette expertise, dans une volonté de l'enrichir de nos échanges.

Il couvre les champs suivants :

-conduite du changement - sureté/sécurité - QVT/PPC - charge de travail – accompagnement des managers – rapports sociaux

Ce plan d'action aborde l'ensemble des sujets dans ses intentions et plus en détail sur l'accompagnement des managers. . De nombreux items viennent des propositions de la CFE-CGC, et nous reconnaissons la volonté de la Direction d'améliorer les choses, en particulier sur l'accompagnement des nouveaux managers. Mais il faudra que la traduction dans les faits soit rapide et à la hauteur des enjeux, on le doit aux collègues.

Nous y veillerons et demanderons un suivi régulier. Et aller plus loin sur la charge de travail, la pression, la multiplicité des sollicitations et le manque de sens.

Nous rejoindre : <https://cfecgc-metiersdelemploi.fr/adherer/>



La CFE CGC en a notamment souligné/commenté/complété les finalités :

- **Fixer un cap clair, porteur de sens, compréhensible par tous, décliné par territoire, permettant de prioriser les actions en ne gardant que les incontournables de la loi pour le plein emploi (LPE) et les essentiels pour délivrer des services de qualité.**
- **Dialoguer sur les actions à conduire, sur les actions menées et les enseignements à en tirer, leurs résultats et les difficultés rencontrées, plutôt que piloter des indicateurs et mettre en concurrence les ELD.**
- **Ralentir les déploiements de projet en se concentrant sur les essentiels, en coordonnant les différents niveaux d'intervention, en y faisant contribuer l'ensemble des acteurs concernés, notamment les conseillers, en prenant en compte leurs besoins.**
- **Analyser sérieusement la charge de travail des REA et des conseillers avec l'appui méthodologiques de la DG, repérer les bonnes pratiques d'organisation ELD, et faire vraiment de l'ESA un moment régulier de dialogue et d'accompagnement.**
- **Rationaliser la communication/diffusion des informations en simplifiant/cordonnant les différents canaux TEAMS de chaque niveau.**
- **Stabiliser le SI, détendre le calendrier des versions, ne pas les livrer en période d'actualisation.**
- **Sécuriser le parcours de promotion des futurs REA et DAPE/DAAPE : un mois d'apprentissage dans des ELD écoles avec des modules de formation impératifs avant la prise de poste (Horoquartz manager, pilotage, RH...). Etant entendu que les ELD écoles auront cette charge supplémentaire prise en compte par leur DD pour leur permettre de dégager du temps pour ce travail d'accompagnement.**
- **Piloter l'absentéisme des ELD de sorte à identifier au plus tôt les situations à risque et mener les actions requises.**
- **Eviter de mettre les nouveaux Managers dans des contextes d'agences difficiles (absentéisme ELD, plusieurs débutants en même temps, contexte social tendu, ..).**

Nous rejoindre : <https://cfecgc-metiersdelemploi.fr/adherer/>

