

Compte rendu du CSE du 30/01/2025

Au sommaire :

- **Actualités** de la DR ... et elles sont nombreuses en ce début d'année
- Information sur l'extension du pilote **CRE renouvelé**
- Information en vue d'une consultation sur l'évolution de l'**accompagnement intensif**
- Bilan de la **campagne de promotion**
- **Baromètre interne**



Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Approbation du PV du CSE du 19/12/2024

Le PV a été approuvé à l'unanimité des membres du CSE.

Informations de la direction

Situation Châtellerauld : Une gestion de crise a été mise en place suite à l'inondation de l'agence. Avec 20 cm d'eau dans les locaux, il était impossible d'ouvrir l'agence. La cellule de crise s'est mise en ordre de marche pour voir comment organiser l'accueil des DE, des agents et les travaux à réaliser.

- Dès lors qu'il y a inondation, l'assurance et les experts doivent se présenter pour procéder à un état des lieux et étudier la prise en charge des frais de réparation.
- Les agents ont été placés en télétravail, les rdv annulés sur la journée, les DE prévenus.
- Une activité de réception temporaire a pu être organisée au sein d'une pépinière d'entreprise, ce qui a permis de disposer de 3 bureaux et d'y orienter les DE en flux, si urgence, et d'organiser quelques rdv.
- Tout ce qui concerne les circuits électriques devait être revu, l'eau et la boue devaient être nettoyées, les locaux séchés.
- L'expert des assurances a rapidement donné son accord pour réaliser les travaux.
- Tout sera réhabilité pour rouvrir progressivement l'agence, ce qui a été le cas dès le lundi 27/01, pour une partie du bâtiment (accueil, quelques bureaux, une partie de l'étage). L'ouverture globale était prévue le lundi 03/02 après réunion de la cellule de crise le vendredi 31/01 pour s'assurer que tout se déroulait comme prévu.
- Le seul point d'inquiétude, c'est l'ascenseur en panne avec un diagnostic à faire et la difficulté de trouver un technicien disponible sachant que la France a connu de nombreuses inondations et que les techniciens sont débordés (c'est le cas de le dire).
- Les agents paraissaient plutôt satisfaits de reprendre le travail dans l'agence.
- Pas d'odeur de moisissure ou de problèmes pouvant toucher à la santé des agents.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Informations de la Direction

- **Situation Libourne** : la Direction a reçu une trentaine de fiches de signalement, toutes en lien avec les mêmes sujets : respect des accords, télétravail, manque d'équité, communication, actions mises en oeuvre, etc.
- La Direction a pris en compte la situation très rapidement. La DT s'est rendue sur le site, accompagnée des équipe QVT pour échanger avec le collectif.
- L'un des sujets portait sur la non visibilité par les agents des décisions prises dans le cadre de la campagne de télétravail. Celle-ci a donc été interrompue le temps que l'ELD puisse échanger avec le collectif sur l'organisation nécessaire pour accueillir les DE et les entreprises, afin de prendre des décisions en équité.
- Le service QVT a proposé une offre de services à chaque agent qui avait rédigé une fiche de signalement en lien avec le mal être au travail.
- Aucun agent n'ayant répondu favorablement, la Direction a pris la décision suivante : le service QVT recevra l'ensemble du collectif (ELD comprise) en entretien individuel.



Informations de la direction

- **Situation Lormont** : La Direction a reçu plusieurs fiches de signalement, plutôt en lien avec la Gestion des Droits (GDD). La Direction régionale, la DTD, la DT, les équipes QVT se sont rendues sur place pour analyser la situation.
- La Direction avait déjà prévu de mettre en place une offre de services pluridisciplinaire (QVT, accompagnement managérial, DDO GDD) car elle se rend compte que la situation ne s'arrête pas à ce qu'expriment les agents ou les managers. Il faut également prendre en compte l'organisation du travail, ainsi que les aspects métier.
- La Direction avait déjà prévu plusieurs actions, notamment, avec le départ simultané et récent des DAFT et DAAFT. L'ELD a accueilli de nouveaux managers et les temps d'adaptation et de prise de connaissance, ..., faisaient déjà l'objet d'un accompagnement par l'équipe "accompagnement managérial".
- Il était également prévu un accompagnement par l'équipe DDO GDD (fonctions support), sur l'organisation de l'activité GDD. En octobre 2024, la DTD avait déjà abordé avec l'équipe GDD le sujet du CRI, notamment la méconnaissance du périmètre global de cette activité et cela avait amené à mettre en place une intervention de l'équipe DDO GDD à partir du 20/01.
- Des échanges ont également débuté avec les équipes QVT et tous les agents seront reçus dans ce cadre..

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Informations de la direction

- **Sujet des effectifs** : Les agences ont parfois le sentiment ou le ressenti que les effectifs ne sont pas au bon niveau.
- La Direction présentera prochainement aux élus les variables Opéra qui viennent d'être mises à jour (Opéra est un outil d'aide à la décision quant à la répartition des moyens, en fonction des besoins de chaque territoire). En effet, le périmètre des DT ayant changé, il convenait de revoir la copie. Cette présentation se fera au CSE de février ou de mars.
- Ainsi, par exemple, des sites comme Lormont ou Limoges Leclerc pensaient être en sous-effectif GDD mais, Limoges Leclerc, par ex., aurait "2,9 GDD en plus" que ce que préconise Opéra. Le sentiment d'être en sous-effectif serait parfois plus "une question d'absentéisme".
- En 2025, dans la mesure où les suppressions de postes à France Travail ne sont plus d'actualité, la Direction se projette sur un budget identique à celui de 2024, sans certitude.
- 72 postes ont été diffusés dans la BDE. Ainsi, par ex., Biarritz et St Jean de Luz, qui ont "perdu" des agents, verront que des postes sont ouverts pour ces agences.
- La Direction est sur le **principe de 1 pour 1** (au niveau régional), **mais cela ne signifie pas** que 2 départs d'une agence correspondront à 2 arrivées dans la même agence !

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Informations de la direction

- **Contrat de professionnalisation** : Des sites s'interrogent sur la formation des contrats pro qui ne sont pas intégrés dans l'agence qui les a formés ! La Direction répond que *"C'est le principe ! Nous les formons, comme nous formons les pépites RE!"* Lorsqu'un RE pépite arrive sur un collectif, la Direction prévient les sites que *« cela ne signifie pas qu'ils auront un RE de plus !»*. C'est un investissement. Il en va de même pour les CDD.
- **Projet Re'zam** : Au national, **Re'zam** remplacera On Action à partir de juillet 2025 pour la réservation des véhicules et des bureaux. **Notre région** déploiera en avance de phase la partie réservation de salles à compter du 06/02 (**MAJ 13/02**).
- **Absentéisme** : En lien avec le groupe de travail CSSCT sur ce sujet, la Direction envisage un certain nombre d'actions. Par ex., la création de vidéos par le service communication pour apporter un éclairage rapide sur certains aspects ; accès aux soins, prévention santé, déserts médicaux, etc. Nous en saurons plus prochainement.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Informations de la direction

- **Osirhis (logiciel RH/Paye)** : Osirhis est le nouvel outil de gestion de la paie et de la gestion du personnel. Toute la phase de tests et de recettes a été faite en 2024. La bascule a eu lieu en janvier 2025. Les équipes RH sont réellement investies au national comme au régional. C'est l'un des changements d'outils les plus lourds pour une entreprise.
- Globalement, la bascule s'est bien passée car les équipes RH ont effectué des contrôles à plusieurs reprises pour vérifier les bulletins de salaire, procédé aux corrections, recontrôlé, etc. **Le zéro erreur n'existe pas**, il se peut que quelques anomalies apparaissent sur des bulletins de salaire, mais elles seront régularisées sur la paie de février. Les identifications sont en cours et les agents concernés seront informés.
- **Digiposte** a été bloqué quelques jours car les bulletins de salaires n'étaient pas lisibles. Tout est rentré dans l'ordre.
- **Alerte sur les avances** : Osirhis amène la Direction à revoir la procédure de paie pour revenir à la réglementation au niveau des acomptes et avances.
 - En Nouvelle Aquitaine, des agents pouvaient effectuer plusieurs demandes d'avances sur les 13e et "14e" mois **mais la loi est très claire** : cela ne peut se faire qu'une fois par an. La Direction a identifié les agents qui faisaient plusieurs fois des demandes d'avance et les a informés.
 - **En revanche, le Code du travail permet de faire plusieurs demandes d'avance sur salaire.**

En cas de besoin, contactez votre référent paie via C'zam.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Information sur l'extension du Pilote du Contrôle de la Recherche d'emploi Rénové (CRE renouvelé)

Le Contrôle de Recherche d'Emploi Rénové (CRE renouvelé), après une phase pilote menée en Creuse depuis mai 2024, va être progressivement étendu en Nouvelle-Aquitaine pour permettre aux équipes de se familiariser avec les futures évolutions réglementaires, en attendant la publication des décrets de la réforme de la gestion de la liste des demandeurs d'emploi. Cette extension concernera plusieurs agences, chacune représentant une équipe CRE (Lons, Royan, Châtelleraut, Limoges et Mérignac). **Un poste a été diffusé pour chacune de ces équipes.**

L'objectif est d'offrir aux agents un terrain d'entraînement afin qu'ils puissent s'approprier les nouvelles procédures et gagner en expertise avant la généralisation du dispositif. Les modalités d'organisation restent les mêmes : il s'agit d'un élargissement du pilote et non d'une transformation immédiate du CRE. La formation des agents s'appuiera essentiellement sur le tutorat et le partage d'expérience, notamment avec l'équipe de Limoges, qui a acquis une expertise sur ce dispositif.

Un assistant virtuel sera également testé à partir de la semaine 8 pour faciliter la collecte des éléments permettant d'identifier les faisceaux d'indices. Cet outil n'a pas vocation à prendre des décisions mais à regrouper des informations déjà disponibles dans les dossiers des demandeurs d'emploi, permettant ainsi aux contrôleurs de gagner du temps sur l'analyse des situations.

Cette expérimentation se fera dans un premier temps sur les métiers en tension et ne sera pas utilisée dans le cadre du pilote CRE. Pour le moment, l'activité du CRE ne connaît pas d'augmentation de charge immédiate, mais une réflexion est engagée sur la répartition des effectifs en cas de montée en charge future. Le paramétrage technique nécessaire à l'extension du dispositif est en cours, avec un objectif de déploiement effectif à partir du 1er mars 2025, sous réserve des ajustements techniques et de l'évolution du cadre réglementaire.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Information en vue d'une consultation sur l'évolution de l'accompagnement intensif

- L'accompagnement intensif sera axé sur l'évaluation de la situation personnelle, sera co-construit avec le DE et des contacts réguliers permettront d'ajuster le diagnostic et les actions à mettre en oeuvre de part et d'autre. Durée de 6 mois avec un jalon à 3 mois. Le face à face est à privilégier. L'approche sera territorialisée. La Direction insiste sur le fait que cet accompagnement intensif peut démarrer à tout moment, même dès l'inscription, même si le DE paraît autonome mais qu'il demande à être accompagné. L'évolution de l'accompagnement intensif fait l'objet d'une réflexion, notamment sur la réorganisation des portefeuilles de conseillers et la répartition des effectifs. L'objectif est d'optimiser l'affectation des ressources sans nécessairement ouvrir de nouveaux postes.
- Actuellement, la Direction considère avoir une marge de manœuvre suffisante pour absorber la montée en charge, notamment grâce à des redéploiements internes. Une réflexion est en cours sur l'opportunité d'augmenter le nombre de conseillers dédiés à l'accompagnement intensif en ajustant les effectifs existants et en réorganisant certaines missions. Parmi les leviers envisagés figurent l'éventuelle réorientation de conseillers n'ayant pas de portefeuille attiré vers l'accompagnement intensif et la possibilité de mieux répartir les ressources en fonction des besoins locaux.
- Par ailleurs, la gestion des vagues d'accompagnement intensif est en train d'être ajustée, en tenant compte des interactions avec d'autres missions, notamment celles du Contrôle de Recherche d'Emploi Rénové (CRE rénové). Une réflexion est engagée pour assurer un équilibre entre les différentes activités des conseillers, tout en garantissant un suivi individualisé des demandeurs d'emploi concernés. Dans cette perspective, une meilleure coordination entre les agences et les plateformes est envisagée afin de faciliter la transition des demandeurs d'emploi vers les dispositifs les plus adaptés à leur situation. Enfin, la mutualisation des ressources reste un élément clé du dispositif, permettant d'adapter rapidement l'offre de services en fonction des contraintes locales et des besoins identifiés.

A noter la disparition des portefeuilles MET (Métiers En Tension) !

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Pour la CFE CGC, une prime n'est pas une mesure promotionnelle...

... mais c'est bien toujours le cas pour la Direction.

Aussi, quand la Direction indique un taux de promotion de 35,6% des agents, nous pourrions penser (naïvement) que chacun pourrait bénéficier, statistiquement ou budgétairement parlant, d'une promotion tous les trois ans... ou plutôt, peut-être, d'une prime ?

La Direction nous informe que les promotions octroyées au 01/07/25 permettent d'économiser le budget qui servira à attribuer des primes. Ces primes constituent 17% des "mesures promotionnelles". Les mesures promotionnelles sont attribuées pour 83% aux agents en agence, 8% aux DR, 4% aux DT, 5% aux plateformes, ce qui est bien proportionnel à la taille des effectifs concernés. Elles sont attribuées à 41% à des employés, 31% à des techniciens, 19% à des agents de maîtrise et 9% à des cadres.

En ce qui concerne les agents promus et ayant eu un plan d'actions partagé lors de leur dernier EPA, 66% d'entre eux l'avaient finalisé et 34% ne l'avaient pas finalisé.

A noter que sont désormais éligibles les collègues en CDD, à la condition d'être présents au 31/08 et toujours présents en janvier 2025.

Par ailleurs, les décisions de la CPNC consécutives à des recours promotion sont imputées sur le budget à venir des DT concernées.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Les principaux résultats :

- L'Indice QVT (IQVT) a perdu 2 points (68,11%)
- L'Indice De Confiance (IDC) a perdu 1,3 point (71,42%)
- Fierté de travailler à FT -3 points (70%)
- Recommandation de FT comme employeur -6 points (66%)
- Motivé par mon travail actuel -7points (64%)
- Charge de travail + importante +2 points (77%)
- Moyens et marges de manoeuvre suffisantes -5 points (58%)
- Reconnaissance de mon travail -4 points (49%)
- Retour sur la qualité de mon travail stable (62%)
- Objectifs fixés à mon agence/service atteignable -6 points (50%)
- Objectifs fixés atteignables (pour les managers) -8 points (72%)
- Climat de confiance dans mon agence/service -2 points (65%)
- Satisfaction de la mise en pratique au retour de formation + 2points (51%)
- Amélioration de la qualité des relations entre FT et DE -3 points (16%)
- Amélioration de la qualité des relations entre FT et employeurs -1 point (26%)
- Orientations stratégiques qui vont dans la bonne direction 35 points (27%)
- mauvaise direction + 6 points (29%)
- Rythme des changements bien cadencé -7 points (24%)
- Changements trop rapides +11 points (67%)
- Changements trop lents -1 point (3%)
- Vision claire de la stratégie -2 points (48%)
- Niveau de satisfaction entre sujets abordés et attentes en réunion de service -1 point (57%)
- etc.

Seul "réconfort", les non managers font confiance à leurs managers. Ce qui montre que, dans l'ensemble, tous sont dans la même barque et écopent la même eau.



Présentation du baromètre interne

Les équipes RH/QVT de la Direction Régionale sont sur le pont pour accompagner les territoires sur l'analyse de ce qui pourrait être mis en oeuvre pour améliorer ces indicateurs. **Nous ne doutons pas de leur bonne volonté... mais** la cause de toute cette insatisfaction réside, nous le pensons, à un niveau bien supérieur !

L'analyse de la CFE CGC Métiers de l'Emploi Nouvelle Aquitaine :

Les indicateurs clés de satisfaction et de confiance sont en retrait : l'Indice QVT et l'Indice de Confiance baissent tous deux, tout comme la fierté d'appartenance et la recommandation de l'employeur.

En parallèle, **la charge de travail est jugée plus lourde** alors que **les moyens et marges de manœuvre diminuent**, renforçant le **sentiment de pression**. Les agents perçoivent moins de reconnaissance pour leurs efforts, et les **objectifs fixés semblent de plus en plus difficiles** à atteindre, notamment pour les managers. Le climat de confiance se dégrade.

Par ailleurs, **la stratégie est mal perçue** par une grande partie des répondants, et l'impression de **changements trop rapides** domine (67%). Près de la moitié des collaborateurs estiment ne pas disposer d'une vision suffisamment claire (48%). Ce décalage entre la perception d'une orientation stratégique cohérente et l'exécution jugée trop rapide ou mal partagée nourrit un climat d'incertitude et de démotivation.

Pour remédier à cette situation, il est essentiel de **mieux communiquer** sur la stratégie et les objectifs, en **donnant du sens** aux transformations pour réduire les inquiétudes et lever les incompréhensions. Dans le même temps, il convient d'**adapter le rythme des changements** de façon à **ne pas surcharger les équipes**, tout en les associant davantage aux processus de décision. Pour faire face à la baisse de la reconnaissance, il est recommandé d'**instaurer des pratiques de feedback régulier**, de **souligner publiquement les réussites** et d'**assurer une meilleure répartition des ressources**, afin que la charge de travail demeure soutenable et que chacun puisse disposer des moyens adéquats. Enfin, le renforcement du dialogue interne (via des réunions de service plus interactives et transparentes) constituerait un levier supplémentaire pour restaurer un sentiment de confiance et d'appartenance.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr





Rejoignez la CFE CGC !



Plus que jamais en 2025, la CFE-CGC sera 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, c'est le moment des bonnes résolutions : prenez celle de participer à la vie sociale de l'entreprise en rejoignant la CFE-CGC.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Marie-Anne
Terrière



Marc-Antoine
Bonacasa



Isabelle
Grand-Morcel



Stephen
Santiago



Marjorie
Pichevin



Kader Adda



Catherine
Lopez



Vos élus et représentants

Vos élus au CSE Nouvelle Aquitaine :

- Marc-Antoine Bonacasa, élu titulaire (Collège Cadres)
- Marie-Anne Terrière, élue suppléante (Collège Cadres)
- Stephen Santiago, élu titulaire (Collège Techniciens et Agents de Maîtrise)
- Isabelle Grand-Morcel, élue suppléante (Collège Techniciens et Agents de Maîtrise)

Votre représentant au bureau du CSE : Marc-Antoine Bonacasa (Trésorier adjoint)

Vos représentants à la Commission ASC :

- Catherine Lopez
- Marc-Antoine Bonacasa

Vos représentants à la Commission Aides et Secours :

- Marie-Anne Terrière
- Marc-Antoine Bonacasa

Votre représentant à la CSSCT : Stephen Santiago

Votre représentant à la commission économique : Marc-Antoine Bonacasa

Votre représentant à la commission des marchés : Stephen Santiago

Vos représentants à la Commission politique sociale :

- Marie-Anne Terrière
- Marc-Antoine Bonacasa

Vos représentants de proximité :

- Territoire DR Bordeaux / Campus / Plateforme centre / CRE - Stephen Santiago
- Territoire 33 Gironde - Marjorie Pichevin
- Territoire 64 Pyrénées Atlantiques : Kader Adda



**Marie-Anne
Terrière**



**Isabelle
Grand-Morcel**



**Marjorie
Pichevin**



**Catherine
Lopez**



**Marc-Antoine
Bonacasa**



**Stephen
Santiago**



Kader Adda