

## › INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION SUR LE PROJET DE RELOGEMENT DE ST DENIS

La Directrice de Saint-Denis présente le projet d'aménagement en instance.

L'agence de St Denis Maréchal Leclerc connaît des problèmes liés à la dégradation de ses infrastructures, rendant un relogement essentiel

### Objectifs de l'opération :

Modernisation et amélioration de l'accueil

Mise en place facilitée du plan sûreté

Amélioration des conditions de travail des employés

Renforcement de l'efficacité opérationnelle et de l'image de marque de France Travail

Les travaux de cette nouvelle agence devraient intervenir fin 2025.

La Direction Régionale précise toutefois que ce projet a fait l'objet d'un examen complet au regard des réglementations. Et que la Direction se fonde sur un référentiel immobilier qui définit les critères.

**Pour la CFE-CGC, s'est posée la question du budget voté au CSE du mois de novembre 2024 concernant l'aménagement de la ZLA alors que les travaux n'ont pas démarré. La direction a répondu que concernant les travaux de la ZLA, ils sont en attente de la notification budgétaire et que les travaux vont se faire.**

**La CFE-CGC alerte la Direction Régionale, que, compte tenu des conditions de travail dégradés qui perdurent il n'est pas étonnant d'enregistrer des BIPE et indicateurs dégradés.**

Encore pendant une année minimum les agents risquent de rester dans un logement avec les problèmes de vétusté évoqués si les travaux ne sont pas réalisés.

**Pour la CFE-CGC, en plus des conditions de travail des agents qui sont très importantes, il s'agit aussi d'avoir un accueil convenable pour nos usagers, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.**

## › CLIENT MYSTERE

La méthode du client mystère porte sur la manière dont le service est effectivement délivré à l'accueil téléphonique et physique et non sur les réponses « techniques » données par les agents.

Cela consistera à se mettre à la place de l'utilisateur, pour comprendre ses attentes et/ou ses irritants.

Par suite des alertes du CSE, la Direction a décidé de suspendre le projet pour le moment.

**Pour la CFE-CGC, la mise en place par des agents externes seraient plus judicieux.**





## › CRE RENOVE

Suite à la promulgation de la loi « Plein emploi » le 18 décembre 2023, plusieurs évolutions en matière de contrôle des demandeurs d'emploi sont introduites et nous amènent à repenser nos processus actuels dits de « gestion de la liste », mis en œuvre par les agences France Travail, et de « contrôle de la recherche d'emploi », mis en œuvre par les plateformes de contrôle.

Le CRE « rénové » a pour objectif de mettre en œuvre la loi en améliorant la manière dont France Travail contrôle les devoirs des demandeurs d'emploi et les engagements pris en matière d'accompagnement.

La généralisation est prévue pour le mois de juin.

Quelques chiffres : en 2024, plus de 16600 contrôles et pour 2025, l'objectif est fixé à 27259.

Une dématérialisation accrue est prévue.

La Direction précise également d'optimiser les ressources des PAG .

## › CVM EMPLOYEUR

Aujourd'hui l'application CVM possède deux onglets en production :

1. **CVMDE** qui permet un échange type « messagerie » entre le conseiller et le demandeur d'emploi
2. **CVM Messagerie instantanée** qui permet un échange type « chat » entre le conseiller et le DE ayant signé un CEJ

Un nouvel onglet sera ajouté à l'application CVM pour permettre aux conseillers de recevoir les mails envoyés par les employeurs. Cet onglet sera testé en phase pilote.

La plus-value :

- Centraliser les outils de messagerie au sein d'un applicatif unique et propriété de France Travail,
- Désengager Eptica, outil devenu obsolète et coûteux,
- Fluidifier le travail des conseillers

Les dates :

- Ouverture du service : 17/02 pour l'ensemble des agences de la Réunion
- Généralisation France entière : avril 2025

**L'outil ne semble pas poser de problèmes. A suivre avec les collègues dans sa mise en œuvre.**

## › MISSION MET

L'appel à mission ne sera pas relancé. Pour la Réunion, la fin est prévue pour Juin 2025 .





## › POINT D'INFORMATION SUR LE SUIVI ET LA VERIFICATION DES ARRETS DE TRAVAIL

1. **Identification d'un problème de gestion de l'absentéisme** : Des constats sont partagés par les managers et les agents, avec des exemples de comportements qui créent une insatisfaction, comme des absences non justifiées accompagnées de comportements incompatibles (comme être visible sur les réseaux sociaux).
2. **Utilisation d'un prestataire externe** : Pour répondre à ce problème, un contrôle externe est mis en place via un prestataire agréé (SMP) à travers C'ZAM. Ce contrôle vise à vérifier la légitimité des absences.
3. **Renforcement de l'autorité des managers** : Le dispositif renforce l'autorité des managers en les équipant pour mieux appliquer le règlement intérieur et être les premiers à intervenir dans la gestion des absences.
4. **Objectifs clairs** : L'objectif principal est la réduction de l'absentéisme injustifié et la dissuasion des abus. Cela pourrait aussi renforcer la légitimité des managers et réduire les tensions sur les sites de travail avec les autres collègues.
5. **Processus de vérification rigoureux** : Lorsqu'un doute est signalé, le manager peut demander un contrôle via le prestataire. En cas d'absence non justifiée, des conséquences, comme la suspension de la subrogation, peuvent être appliquées.
6. **Suivi des abus récurrents** : Des sanctions disciplinaires peuvent être envisagées en cas de récurrence d'absences injustifiées, ce qui montre une volonté de rétablir un environnement de travail plus rigoureux et respectueux des règles.

Après de longs échanges entre la Direction et les élus du CSE, une suspension de séance est demandée par les élus. Les élus ont rédigé une motion demandant à la Direction Régionale « le retrait du dispositif de suivi et de vérification des arrêts de travail présenté dans ce CSE ».

**La CFE-CGC a voté contre cette motion parce que nous n'avons pas trouvé ensemble l'objectif commun. Ce que nous avons retenu, c'est qu'au travers de ce dispositif, cette action va surtout permettre d'instaurer une culture de responsabilité et de transparence dans la gestion des absences au sein de l'entreprise, pour garantir une évaluation objective des situations et, ainsi, ce que la CFE-CGC espère, l'accompagnement adéquat par le N+1 des agents concernés.**

**La CFE-CGC a réaffirmé que les cas d'arrêt abusifs existent bien (et à tous les niveaux hiérarchiques) car rencontrés dans nos fonctions antérieures, mais, qu'un accompagnement par le N+1 des agents concernés, l'instauration de la confiance dans l'entreprise pourraient mieux permettre l'appréhension et la mise en œuvre de ce dispositif de manière bienveillante.**





## › MY JOB GLASSES

My Job Glasses a été créé il y a 9 ans pour permettre à tous de **faire des choix d'orientation éclairés**, grâce aux témoignages du réseau de professionnels de tous métiers et secteurs qui prennent plaisir à partager leur expérience au plus grand nombre, pour sortir des clichés et créer des vocations. **Depuis le 1er octobre 2024, la 1ère plateforme de rencontres professionnelles en Europe est géolocalisée à la Réunion.**

Le plus :

- Gains pour les entreprises
- Intérêts pour les bénéficiaires
- + de 1000 réunionnais inscrits en 3 mois de lancement
- Des résultats positifs pour France Travail

**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](mailto:syndicat.cfe-cgc-reunion@pole-emploi.fr)**

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

