

# Les échos du CSE

du 29 et 30 janvier 2025

Suite au CSE du 13 février pour la situation des agences !!

Information générale sur l'établissement

2.1 Information sur les orientations stratégiques portées par le plan de transformation

2.2 Présentation du programme « Mettre en place une gouvernance simplifiée et efficace du RPE, assurant un pilotage aux résultats sur la base d'objectifs partagés »

2.3 Information sur le pilote Ouiform

2.4 Point sur le baromètre interne d'octobre 2024

2.5 Point RH trimestriel

Sommaire

Points de situation

4.1 Charleville Montjoly  
4.2 Colmar Lacarre  
4.3 Hagondange

3.2 Information en vue d'une consultation sur l'accompagnement intensif

3.1 Information en vue d'une consultation sur la généralisation du CRE Rénové

Consultation du CSE

## 2.1 Information sur les orientations stratégiques portées par le plan de transformation

La Directrice Régionale nous a présenté les objectifs stratégiques (résultant de la convention tripartite) et les catalyseurs de la transformation avec notamment une focale sur la démarche simplification et efficacité avec le travail à réaliser sur les irritants, le recours à l'Intelligence Artificielle (IA) et l'optimisation des processus.

La CFE-CGC Métiers de l'emploi, comme les autres Organisations Syndicales (OS) s'inquiètent sur la faisabilité de cette transformation, sur le manque d'effectifs, sur le recours à la sous-traitance, sur la charge de travail, qui sont autant de facteurs pouvant contribuer au mal-être de l'ensemble des salariés de France Travail.

Le rapport d'expertise sur les orientations stratégiques produit au national (voir ci-dessous) se suffit à lui-même pour justifier nos inquiétudes. La non-adaptation des moyens humains à la hauteur de nos missions supplémentaires, avec comme inconnue :

- le dimensionnement budgétaire réel de France Travail
- la non prise en compte de la détérioration actuelle des indicateurs économiques
- la carence de certains opérateurs du Réseau Pour l'Emploi (RPE)
- la volonté affirmée de la Direction régionale d'être à tout prix à la cible sur nos indicateurs régionaux

Ce sont autant de facteurs pour la CFE-CGC qui ne contribuent pas à nous rassurer.

# Les échos du CSE

du 29 et 30 janvier 2025

## 2.2 Présentation du programme « Mettre en place une gouvernance simplifiée et efficace du RPE, assurant un pilotage aux résultats sur la base d'objectifs partagés »

La Directrice régionale rappelle le principe de co-présidence Etat-Collectivités Locales et reprecise les principes qui régissent cette gouvernance (comprendre le rôle de chacun, logique de subsidiarité, appui opérationnel sur les communs).

La volonté de mettre en place une gouvernance opérationnelle et efficace du RPE s'appuie sur 3 composantes :

- Un accent sur le local afin de prendre des décisions au plus proche du terrain
- Une coopération appuyée par des règles et des pratiques communes afin que les parties prenantes construisent ensemble des feuilles de route partagées
- Un pilotage par les résultats avec la mise en place d'outils d'analyse adaptés et de mettre en œuvre des actions impactantes.

## 2.3 Information sur le pilote Ouiform

Cet outil ergonomique, destiné à outiller les conseillers pour accélérer l'entrée en parcours formation des publics remplacera définitivement Aude formation à compter du 10 avril 2025, et le Grand Est est pilote sur le sujet.

Toutes les formations que nous trouvons actuellement sur AUDEF seront désormais accessibles dans ce nouvel outil, ce qui permettrait selon la Direction de gagner en efficience.



Retour  
Sommaire

Présentation Gouvernance RPE



Pilote Ouiform



## 2.4 Point sur le baromètre interne d'octobre 2024

Les résultats du baromètre FT GE sont plutôt stables dans ce contexte de transformation, avec toutefois une baisse de l'IQVT manager et une baisse de participation de 6%.

Il n'est toujours pas présenté de baromètre à la maille agence sauf dans certains cas identifiés (voir document joint) et les plateformes qui font apparemment l'objet d'une attention toute particulière puisqu'il est possible de l'avoir pour chaque entité.

Au-delà de la baisse palpable de l'IQVT Manager, la CFE-CGC alerte la direction sur l'augmentation de l'absentéisme de ces derniers, augmentation synonyme d'un malaise certain puisque leur taux d'absentéisme double quasiment entre août et décembre 2024, passant de 3,76 à 6,96, mais la Direction semble avoir pris la mesure de cette difficulté. Manager pourquoi pas moi ? La réponse est peut-être là...

La Direction nous informe de la mise en place d'un nouveau baromètre à venir, ou l'on ne parlerait pas seulement de l'IQVT mais de l'IQVCT avec le C pour Conditions. Nous aurions pu proposer peut-être de modifier l'item de PPC qui signifie aujourd'hui « Performance Par la Confiance » en « Pas de Possibilité de Contester » afin d'améliorer significativement le taux du Grand Est qui est en octobre 2024 à 6 points en dessous de celui du national..



## 3.1 Information en vue d'une consultation sur la généralisation du CRE Rénové (1/2)

La CFE-CGC ne s'est jamais positionnée contre la mise en place du CRE, que ce soit initialement ou lors de la mise en place du CRE rénové, mais à la lecture du dossier présenté en séance, de nombreuses questions se posent et demeurent sans réponse :

- Pourquoi réussi-t-on à trouver des moyens humains alloués au contrôle, alors que pour le placement, l'entreprise ou l'indemnisation les équipes doivent faire toujours plus avec moins de moyens ?
- Pourquoi recruter des CDD qui ne connaissent pas France Travail alors que des CDI seraient peut-être intéressés par ces postes ?
- Pourquoi ne pas anticiper la disparition des plateformes téléphoniques ou du service Incidents de paiement en proposant aux salariés en place d'occuper ces postes, plutôt que de se poser la question de leur atterrissage dans quelques années ?
- Une augmentation du nombre de responsables en lien avec l'augmentation de l'effectif jusqu'à 73 agents en 2027 ne peut qu'être saluée par la CFE-CGC mais pourquoi avoir déjà procédé aux recrutements sur Metz sans avoir recruté de responsable d'équipe supplémentaire ?
- Pourquoi ne pas garantir en séance le recrutement du responsable CRE supplémentaire sur Metz et éviter ainsi l'isolement de la responsable d'équipe seule sur ce site avec déjà plus de 23 agents ? L'IQVT des managers est-elle trop élevée ?

## 3.1 Information en vue d'une consultation sur la généralisation du CRE Rénové (2/2)

- A l'identique pourquoi affecter les 2 REA sur Reims alors qu'une partie des agents étaient sur Charleville, même si effectivement un des 2 se rend sur Charleville régulièrement ?

Et les questions ne s'arrêtent pas là mais demeurent également sans réponse, malgré la présence de la DRAO et du DRAPS sans grande plus-value sur ce dossier au final :

- Dans les 5 agences ou les gestionnaires appui ne seront pas remplacés pour être positionnés au CRE, à qui reviendra l'activité autre que la GL que ces agents traitaient ? A l'ELD ? Aux conseillers GDD ?
- Le délai de moyen de contrôle se réduit de 37 à 20 jours, mais le métier de conseiller CRE semble dorénavant plus administratif qu'auparavant. Le temps où l'on recherchait des conseillers expérimentés pour ce type de poste car davantage axé sur la redynamisation des demandeurs semble s'éloigner. Est-ce pour cette raison qu'on ne prend même pas le risque de proposer ce type de poste à des CDI ?
- Actuellement, le CRE Rénové est déployé dans 10 agences, soit une agence par DT du territoire Grand Est. Quel est le retour de ces agences sur la mise en place du CRE rénové.

## 3.2 Information en vue d'une consultation sur l'accompagnement intensif

Il est attendu de chaque demandeur d'emploi qu'il se mobilise au moins 15 heures par semaine pour ses démarches d'insertion et de recherche d'emploi. Afin d'atteindre les 14 400 entrées en parcours intensifs sur l'année 2025 pour les allocataires du RSA ou les demandeurs éloignés de l'emploi, la Direction dans le Grand Est s'appuierait sur les leviers suivants :

- l'augmentation des portefeuilles CEJ (de 30 à +de 50 en cible) pour 69 portefeuilles
- Le redéploiement des portefeuilles MET : 57 portefeuilles concernés
- Le redéploiement des portefeuilles cadres : 10 portefeuilles concernés
- Les financements FSE « dit innovant » : 20 portefeuilles
- Autres leviers (saturation de pf à 500, mise en place d'AGILE Cadre, bascule de PTF autres vers l'accompagnement intensif : 15 portefeuilles concernés.

Après une suspension de séance, les élus du CSE, unanimement, décident de demander une expertise pour RPS et dégradation des conditions de travail. Le but de cette expertise par rapport à ce sujet structurant et impactant le personnel est d'identifier, prévenir et proposer des mesures pour réduire les facteurs du stress et de surcharge de travail. En effet, la charge de travail excessive engendrée pour l'ensemble du personnel, la pression mise sur la ligne managériale accrue, la non adaptation des effectifs à cette charge supplémentaire impacte fortement les conditions de travail. Le cahier des charges de l'expert retenu fera l'objet d'un cadrage entre les élus du CSE et le cabinet.



# Les échos du CSE

du 29 et 30 janvier 2025

## 4. Points de situation

### 4.1 Charleville Montjoly

### 4.2 Colmar Laccarre

### 4.3 Hagondange

Un point de situation de ces différentes agences et de leur problématique sera évoquée lors de la poursuite du CSE qui se tiendra le 13 février après-midi. Les représentants de la CFE-CGC Métiers de l'emploi restent à votre écoute autant que de besoin si vous souhaitez nous interpeller sur le sujet.

SYNDICAT CFE-CGC-GRANDEST [syndicat.cfe-cgc.grandest@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc.grandest@francetravail.fr)

