

# OSEZ L'ACTION RESPONSABLE !

En 2024 l'ensemble des OS ont validé une expertise sur les RPS qui a abouti sur un plan d'action de la direction présenté au CSE du 18 février 2025.

Des enjeux majeurs y sont abordés pour l'amélioration de la QVT de tous : la conduite du changement, la sécurité, les conditions de travail, la charge de travail, l'accompagnement des managers.

**De nombreuses alertes que nous avons portées semblent avoir été entendues mais nous le verrons à l'aune de résultats perceptibles à chaque niveau.**



La problématique de l'**accompagnement des nouveaux managers** est au cœur de ce plan d'action car déterminante sur l'ensemble des sujets. Et c'est bien légitime : n'oublions pas d'où vient cette expertise et ce plan d'action qui en résulte.

**Dès la détection et même en amont jusqu'à la prise de poste**, plusieurs actions d'amélioration sont actées, en commençant par un diagnostic des pratiques territoriales en la matière.

Le suivi de chacun à l'issue de la DDPM jusqu'à la prise de poste et dans les premiers mois d'exercice sera régulier et devrait être assorti d'actions concrètes en fonction des besoins (immersions, ateliers...).

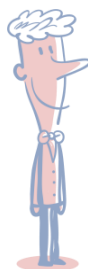
**Pour les nouveaux managers, la CFE-CGC Métiers de l'emploi a demandé et obtenu :**

- une vraie immersion (de 15 jours à un mois) sur un autre site avant la prise de poste
- le parrainage d'un pair dès la prise de poste
- la mise en place systématique d'ateliers RH, Horoquartz, pilotage avec d'autres formations ou ateliers en fonction des besoins
- une attention particulière des services RH pour ne pas mettre les nouveaux managers (y compris les nouveaux directeurs adjoints et directeurs de sites) sur un site « sensible ».

**Nous avons aussi demandé que la même attention d'accompagnement soit portée pour les nouveaux RM.**

**Pour l'ensemble des managers, deux axes prévus par la Direction :**

- faire mieux connaître l'offre d'accompagnement déjà existante (DRAPS et autres services)
- construire, avec la DG, un plan d'action plus vaste autour des thématiques individuelles et collectives : feedback, écoute, gestions des priorités, gestion du stress, positionnement au sein du RPE, pilotage interne, ... (liste non exhaustive). Pour ce deuxième point, espérons que la montagne n'accouche pas d'une souris .. et pour le premier, continuez à nous porter votre avis et vos besoins.



**Nous demandons aussi, pour tous les agents :** des retours systématiques par les responsables des entretiens de candidatures pour permettre aux agents qui veulent évoluer de savoir quels sont leurs axes de progrès pour atteindre leur objectif.

**PLAN  
D'ACTION  
DE LA  
DIRECTION  
SUITE AU  
RAPPORT  
ISAST**



# OSEZ L'ACTION RESPONSABLE !

## PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION SUITE AU RAPPORT ISAST

**La conduite du changement** est réinterrogée afin de rationaliser, mieux coordonner, apporter les animations utiles, améliorer les échanges entre la Direction et le réseau, favoriser les échanges entre pairs et territoires, favoriser la prise en main des marges de manœuvre par les ELD, mieux communiquer, et s'assurer que tous bénéficient de réunions de service et d'équipes régulières.

**La CFE CGC métiers de l'emploi Occitanie partage ces finalités qui doivent concerner le réseau mais aussi les structures et nous veillerons à la concrétisation de ces actions.**

**Nous demandons aussi et toujours la prise des marges de manœuvre au niveau régional** pour une vraie priorisation des projets et indicateurs de la Direction générale pour enfin réduire significativement la charge de travail des ELD et des collectifs et la rendre acceptable.

**La charge de travail, sujet conditionné par la conduite des changements et les marges de manœuvre**, va faire l'objet d'une demande d'accompagnement et d'appui méthodologique par la Direction générale.

Mais cela se situe aussi autour de la possibilité d'avoir des moments d'échanges individuels et collectifs autour de ce sujet ; des actions visent ces dimensions, espérons que la qualité et l'authenticité soient au RDV.

A noter en lien, le futur déploiement du module de formation concernant la prise en compte des problématiques de "santé mentale" des DE ; **il est vrai qu'un bon outillage métier allège notre charge mentale.**

Plusieurs actions concernant **la sécurité** vont dans le bon sens, dans la poursuite et l'amélioration des actions déjà engagées (formation, pris en charge des victimes d'agression, programme sureté/sécurité, DURPS) et par une **journée LAB** réalisée le 13 février avec toutes les parties concernées et des structures externes partageant les mêmes problématiques (CPAM, MDS, CAF,..) : **nous en attendons vivement les propositions et décisions.**

Concernant l'environnement de travail, **la problématique des agences de trop grande taille est enfin reconnue** ; encore une demande que la CFE CGC a portée régulièrement.

Espérons que le groupe de travail dédié à ce sujet aboutira à des leviers réels d'amélioration, espérons que des solutions soient trouvées avec la DG pour la problématique spécifique immobilière de Montpellier.

*Tout ceci n'est pas exhaustif, n'hésitez pas à prendre contact pour en échanger de vive voix.  
Et si vous notez des oublis dans la mise en œuvre de ce plan d'action, n'hésitez pas à nous alerter.*

*La CFE-CGC métiers de l'emploi Occitanie suivra attentivement  
la mise en œuvre de ce plan d'action.  
L'enjeu des conditions de travail est au cœur de la réussite  
du projet France Travail.*

*Il faut que la Direction prenne soin de ses salariés, c'est le gage de  
leur engagement dans la délivrance des services auprès des  
Demandeurs d'emploi et Entreprises avec le réseau pour l'emploi.*

