

Brèves CFE-CGC du CSE Extra du 20/03/2025

CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE FRANCE TRAVAIL NORMANDIE 2023

La CFE-CGC n'avait pas demandé une expertise sur ce sujet dans la mesure où il n'y avait pas de changement majeur quant au thème déclinant les éléments du bilan de la politique sociale par rapport aux années précédentes. Pour autant, nous nous sommes associés à l'avis circonstancié (que vous retrouverez dans son intégralité sur les pages suivantes).

La principale difficulté réside dans le fait que ce bilan et cette expertise concernent la situation de 2023.

Nous constatons un commencement de reprise du chômage et parallèlement une baisse des effectifs conduisant à ce que les équipes ne soient au final jamais au complet.

À cela s'ajoute le constat du vieillissement de notre population d'agents : 46,8 ans ainsi qu'un fort d'absentéisme.

L'accidentologie est en augmentation du fait des chutes et malaises qui augmentent dans la région. L'hypothèse pourrait en être la soutenabilité au travail qui ne fait que baisser. Les élus du CSE ont rendu à l'unanimité un avis circonstancié sur la politique sociale 2023 :

Le bilan de la politique sociale 2023 de France travail Normandie a donc reçu un avis défavorable de l'ensemble des élus.

Vos élus et représentant au CSE

Paul FARGUES - Sandrine MARIVOËT
Cathy CORIS – Frédéric POUCHIN
Catherine LECOINTE - Emanuèle BERNAL
Rodolphe GODARD – Sebastien BONNIEC
Vincent BABET

Prochain CSE : le 27 Mars 2025

Des remarques, des questions ?

Contactez-nous !

Syndicat.CFE-CGC-Normandie@pole-emploi.fr
0629406740 ou [@CFECGCPENORMAND](https://www.facebook.com/CFECGCPENORMAND)



Avis du CSE France Travail Normandie relatif à l'information consultation sur la politique sociale 2023 et les perspectives 2024

Cse extraordinaire du jeudi 20 mars 2025

Les élus du CSE ont pris connaissance de l'information sur la politique sociale de Normandie et du rapport de l'expert, le cabinet APEX-ISAST.

Les élus du CSE déplorent qu'une nouvelle fois la Direction ait assignée en justice le cabinet en charge de l'expertise concernant le coût. L'expert avait proposé en accord avec nos souhaits des rencontres avec des groupes de salariés représentatifs des métiers, la direction s'y est opposée, ce qui est regrettable.

C'est une restriction de notre droit à obtenir une information complète.

Ces éléments nous amènent à nous interroger sur la volonté réelle d'avancer dans un dialogue social serein et constructif.

Nous percevons une volonté de répondre strictement à une obligation légale de dialogue social, dans un climat de défiance.

Nous constatons que notre contexte économique en région est en dégradation, d'une part avec une recrudescence des défaillances d'entreprises, et d'autre part une augmentation du chômage sur la période.

En parallèle, nous constatons, à la lecture du rapport de l'expert, en interne du point de vue de l'emploi :

un repli de l'effectif, tant pour l'effectif moyen que pour l'effectif inscrit, qui va de pair avec la réduction des plafonds d'emploi. Ceci induit une diminution de nos ressources alors que nous avons une intensification attendue de notre activité en 2023 (loi LPE- décembre 2023 : 2,4% de la population normande est bénéficiaire du RSA) et constatée aujourd'hui par son application.

Des recrutements faibles et les départs, notamment les départs en retraite, sont non remplacés pour la plupart. 20% de notre population a plus de 55 ans, il n'y a pas d'anticipation des départs prévus sur les prochaines années.

De fait, notre établissement doit s'interroger sur la gestion des départs et la transmission des compétences.

Les élus du CSE s'interrogent sur les efforts de la direction pour anticiper et préparer les futurs départs en termes de gestion prévisionnelle des parcours et transmission des compétences, et de ce fait leurs impacts sur les conditions de travail.

Compte tenu de notre situation économique, nous alertons la direction sur la charge de travail. En effet, nous avons moins d'effectifs, des salariés plus âgés, plus de DE, et parfois plus compliqué à accompagner.



Aurons-nous suffisamment de conseillers emploi pour accompagner ces demandeurs, comment va se répartir la charge de travail à l'avenir ? Quelle répartition des portefeuilles et des demandeurs d'emploi au sein de ces portefeuilles ?

Les élus du CSE constatent l'effort de formation entrepris, mais notent également des écarts dans la réalisation (e-learning, présentielle). Nous ne sommes pas sur des formations longues en dehors des parcours d'intégration. Il y a un recul du nombre de stagiaires -7,4%, surtout dans les catégories moyennes correspondant majoritairement aux conseillers.

Le plan de formation 2024 n'intègre pas les nouveaux outils de la convention tripartite, et n'est pas à la hauteur des ambitions portées.

Malgré les dispositifs existants en matière de prévention des risques (accord, outils...) mis à disposition des équipes locales, les élus ne peuvent que constater que les indicateurs convergent vers une dégradation des conditions de travail et ont d'ores et déjà des effets sur la santé des salariés (une augmentation des absences longues et du poly absentéisme, augmentation des déclarations AT et des fiches de signalement d'agressions, des fiches RPS en diminution mais qui restent majoritairement sur le signalement de mal-être au travail.)

Le CSE alerte la direction sur l'augmentation de la part des chutes et malaises dans les accidents de travail. Cela représente aujourd'hui plus de la moitié des déclarations d'AT de la région.

Les élus du CSE constatent une augmentation des reconnaissances pour inaptitude conduisant systématiquement à un licenciement, ce qui amène les élus à interroger la direction sur l'absence de recherche de proposition de reclassement individualisé et adapté au salarié.

Les élus du CSE s'étonnent de l'absence de déclaration de maladies professionnelles dans l'établissement, ce qui amène les élus à s'interroger sur l'information délivrée aux salariés sur ce sujet.

Les élus du CSE constatent qu'il y a des aménagements proposés par les médecins du travail, en lien avec les conditions de travail (exigences émotionnelles, intensité de travail et aménagements psychiques en autres), ce qui pose la question de la soutenabilité de nos métiers dans le contexte régional actuel.

Les élus du CSE constatent qu'au regard de ce que l'expert nous indique, les dispositifs existants ne sont ni opérants ni efficaces pour permettre une amélioration des conditions de travail et donc de la santé des salariés. Les outils (tels que le document unique d'évaluation des risques professionnels) sont utilisés de façon contrainte et non adaptés aux diverses situations de travail. Le PAPRI Pact est établi au niveau régional et les « cases » plans d'action des DU locaux ne sont pas renseignés. Cette dimension macro ne permet pas de mettre en place des mesures fines au niveau local.



Le rapport d'expertise nous rappelle que 73% des agents en Normandie indiquent être exposés à une charge de travail importante (P 140). Les conclusions de l'expert confirment nos alertes passées sur le fait que les actions existantes permettent d'assurer un fonctionnement uniquement en mode dégradé et sans vision à long ou moyen termes. L'organisation du travail n'est basée que sur la gestion des urgences et n'est absolument pas stabilisée.

A ce stade l'expert montre que la majorité des actions sont de l'ordre de la prévention secondaire et non primaire.

Dans l'attente d'une stabilisation de l'organisation opérationnelle du fait de la transformation de France Travail, il est impératif pour les élus que des arbitrages sur le plan collectif et organisationnel soient réalisés, pour s'inscrire dans une démarche de prévention primaire.

Sur le plan de la rémunération, malgré une évolution de la moyenne des salaires, cela ne permet pas de compenser l'inflation, ce qui peut générer une insécurité voire du stress du point de vue de l'emploi et des perspectives d'avenir, entre 2022 et 2023, +1,3% alors que l'inflation à la même période s'établit à 4,9% (P95).

Les élus du CSE demandent à avoir connaissance des mesures prises par la direction pour pallier ces manquements et améliorer les conditions de travail. Conformément à l'article L2312-15, l'employeur doit rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

