

Les échos du CSE du 26 et 27 Mars 2025

26 et 27 mars 2025

Les informations à ne pas manquer mais à suivre !!

2.4 ASC : Tarifs Chalet et sorties au Zoo

2.3 Hagondange : résultats des analyses de l'air réalisées par le bureau Véritas

CSE extra du 26 Mars

Mobilisation de l'offre de service : intensification des contacts et renforcement des prescriptions

Sommaire

CSE du 27 Mars

2.1 Consultation du CSE sur l'accompagnement intensif suite rapport d'expertise du cabinet ECA

2.2 Information sur le nouveau modèle Opéra et de son application 2025 / Plafond d'emploi

Les échos du CSE extra du 26 mars

Mobilisation de l'offre de service : intensification des contacts et renforcement des prescriptions



Ce CSE extraordinaire s'est tenu à la demande unanime des OS devant le refus de la Direction de mettre depuis novembre la note 2024_009_FTGE_DRAO du 04/10/2024 mise en application depuis le 1^{er} novembre 2024, note intitulée « Intensification des contacts » qui ne concerne que les portefeuilles guidés et renforcés.

Cette note part du constat que moins de services sont proposés à nos demandeurs des portefeuilles guidés et renforcés (comparaison 2019/2024), et qu'il faut donc planifier à hauteur de 70% les plages GPF sur des entretiens, physiques de préférence, entre le conseiller et le demandeur d'emploi. Le reste du temps est alors planifié sur des activités de back-office mais toutes les plages disponibles seront planifiées par défaut par le responsable d'équipe qui positionnera des RDV entre le conseiller et les demandeurs de son portefeuille.

La DRAO, venue présenter initialement cette note, 5 mois après sa mise en œuvre, a rapidement préféré dévier sur les nouveaux indicateurs pour finalement nous parler de l'indicateur DYN, ce dernier indicateur étant quant à lui véritablement lié à l'intensification des contacts avec les demandeurs d'emploi, quel que soit le conseiller à l'initiative du contact.

En effet, la note d'octobre, moins d'actualité, ne faisait finalement qu'une focale sur les portefeuilles guidés et renforcés, sur l'augmentation des entretiens physiques et des services alors proposés.



Retour
Sommaire

La note sur l'intensification des contacts



Les échos du CSE du 27 mars

2.1 Consultation du CSE sur l'accompagnement intensif suite rapport d'expertise du cabinet ECA (1/2)

Le CSE était informé sur la mise en œuvre de l'accompagnement intensif et sa généralisation lors du CSE de janvier 2025. Les élus, afin de rendre un avis éclairé sur ce sujet impactant, ont voté unanimement une expertise, dont vous trouverez le rapport en lien dans ce compte-rendu avec tous les détails.

Les alertes notées lors de l'expertise sont les suivantes, avec des risques psychosociaux importants pour les conseillers du fait :

- D'une charge de travail accrue pour les conseillers hors Accompagnement Intensif qui verront leurs portefeuilles s'alourdir.
- D'une qualité empêchée et perte de sens au travail pour les conseillers qui devront accompagner davantage de DE sans moyens supplémentaires pour les autres modalités.
- De DE qui seront privés du bénéfice d'un accompagnement intensif pourtant nécessaire, ce qui est susceptible de remettre en cause le principe de l'équité de traitement des DE et de générer des conflits de valeur.

A ces risques psychosociaux s'ajoutent :

- Un risque d'épuisement professionnel des managers lourdement éprouvés par les changements récents
- Une augmentation de l'intensité du travail et une menace sur sa soutenabilité pour les conseillers
- Un risque de violence endémique de la part du public, qui n'a pas fait l'objet d'évaluation ni de mesures préventives dans le cadre du projet d'Accompagnement Intensif.

Page suivante

Les échos du CSE du 27 mars

2.1 Consultation du CSE sur l'accompagnement intensif suite rapport d'expertise du cabinet ECA (2/2)

Par rapport à ces alertes, entendues par la Direction mais avec des réponses insuffisantes par rapport aux problèmes soulevés, les élus du CSE ont rendu un avis négatif à l'unanimité avec des demandes précises dont vous trouverez la liste en cliquant sur le lien ci-dessous.

En séance, la Direction accepte un décalage de la mise en place de l'accompagnement intensif en juin 2025 (initialement prévu en avril), et essaiera de dégager des mois CDD pour cette activité, de flécher certains postes dans la BDE sur cette activité. Quand et combien ? C'est comme la météo actuellement, avec une prévision fiable qui ne va guère au-delà de la semaine. Manager c'est aussi anticiper et anticiper c'est prévoir mais pas à France Travail apparemment, où la consigne est désormais de « Faire plus avec toujours moins ». Preuve en est avec nos conseillers qui sont à temps partiel mais qui garderont un objectif à 100% car sinon il aurait fallu embaucher. Bonne nouvelle cependant on va les exonérer de 10% de charge fixe (avec un peu de chance ils vont pouvoir manquer les jeudis de la transfo ou les ateliers « vision-valeur ») mais il leur restera malgré tout 10% en plus à devoir absorber sans bénéficier du même temps de travail que les collègues à plein temps...

Nous vous invitons à prendre le temps de lire l'avis motivé de notre refus unanime de se prononcer favorablement sur ce projet et nous demandons dès maintenant la tenue d'un CSE extraordinaire pour que la Direction revienne répondre à l'ensemble de nos demandes au regard des risques psychosociaux évoqués dans le rapport d'expertise.

Les échos du CSE du 27 mars 2025

2.2 Information sur le nouveau modèle Opéra et de son application 2025 / Plafond d'emploi

Le modèle OPERA est utilisé pour répartir le plafond d'emploi CDI avec une cible calculée par agence selon différents critères. Notre région aurait dû théoriquement « rendre » 8,5 ETP au titre du rééquilibrage des ressources entre les régions, mais finalement, nous allons bénéficier d'une augmentation de notre plafond d'emploi en CDI du fait d'une transformation de 30,3 ETP CDD en CDI et d'une dotation supplémentaire de 14 postes CDI, pour compenser les activités transfrontalières de notre région. Ainsi, au lieu de réduire notre effectif, notre région voit son plafond d'emploi augmenter de 35,8 ETP.

Dans ce modèle Opéra on définit des seuils : 3 conseillers GDD et 2 conseillers Entreprise, 1,5 manager pour l'ensemble des agences (les managers ont l'habitude de se couper en 2 pour être au four et au moulin 😊), et une pondération des dominantes a été actualisée avec :

- 62% pour le placement
- 19% pour l'indemnisation
- 19% pour l'entreprise.

La CFE-CGC regrette que le poids des plateformes ne soit pas intégré dans ce poids Opéra (décision DG) car elles sont bien considérées comme réseau et non fonction support. Vous pouvez trouver le poids Opéra de votre agence ainsi que les ETPT (Emploi Temps Plein **Travaillé**) cible et actuel pour votre agence en dernière page du document.



Retour
Sommaire

Nouveau modèle Opéra – Plafond d'emploi



Les échos du CSE

2.3 Hagondange : résultats des analyses de l'air réalisées par le bureau Veritas

Pour rappel, une entreprise voisine de FT procède à la combustion de palette de bois en guise de chauffage ce qui entraîne des fumées incommodantes et polluantes, des agents ayant même été inquiétés pour leur santé suite à ces nuisances. Veritas a alors été mandaté pour un contrôle qualité de l'air et a relevé des dépassements de NO2 significatifs à certains moments mais sans pouvoir en déduire à son niveau une incidence sur la santé.

Alain GROSRENAUD, responsable du service affaires juridiques, RGPD et investigations, précise que l'agence est sur zone à usage mixte, et il est donc possible que les pollutions viennent d'autres entreprises. Une procédure judiciaire dans ce cas ne permet pas d'identifier clairement le pollueur.

Le dépôt de plainte au pénal n'a pu être retenu et la demande de RDV au maire n'a pas abouti. Une action au civil est ainsi engagée début 2025 avec un avocat pour poursuivre l'entreprise incriminée qui a déjà reçu une mise en demeure pour l'informer de cesser les nuisances. A suivre...

2.4 ASC : Tarifs Chalet et sorties au Zoo. [Cliquez ici.](#)



Retour
Sommaire

Résultats analyse de l'air VERITAS



Les échos du CSE du 27 mars

Les informations à ne pas manquer mais à suivre !!

- Demande d'un CSE extra sur la planification et la conduite des ESA dans le Grand Est : en effet, nous sommes la seule région où l'ESA et le compte-rendu écrit sont obligatoires tous les 2 mois, contrairement à ce qui est diffusé dans le Guide RH manager 2025 du national.
- Demande d'un point spécifique immobilier au prochain sur :
 - La réorganisation du bassin de Strasbourg
 - La réorganisation du bassin de Nancy ?
 - La DR de Reims avec le relogement de l'équipe entreprise et MRS de Reims Mont d'Arène
 - La DR de Nancy
 - Les aménagements éventuellement en cours pour lesquels ni la CSSCT ni le CSE n'ont été informé

Une fois de plus la DR a affiché son mépris du dialogue social, la DT 67 organisant une semaine avant le CSE une réunion « secrète » avec les agents du bassin de Strasbourg pour annoncer la fermeture d'une agence (à priori Seyboth car nos « voisins » ont déjà commencé à déménager) et pour créer des ateliers dans le cadre d'un Projet « Bassin de Strasbourg 2026 », avec un appel à volontariat pour participer à un atelier en date du 24/04 avec une date butoir au 10 avril pour se positionner : les 3 options étayées qui ressortiront des travaux seront présentées au COMEX pour valider l'option finale !! Et une fois ceci réalisé, on informera alors le CSE pour le consulter !! Mais sur quoi au juste ? Sur ce qui est déjà acté ?

Chutttt !! (ne pas cliquer ici surtout !!)