

# En direct du CSE du 26-27 mars

## Derniers débats sur le CSE de février :

Un planning de déploiement du nouvel outil pour les RP est à mettre en place. Il reprendra les préconisations 2024/2025 et sera livré le 1<sup>er</sup> juin.

CSE : Il sera désormais à titre exceptionnel possible de payer par chèque.

Livret du CSE : La version 2025, qui rassemble l'ensemble des règles d'attribution et de fonctionnement des prestations est voté et sera mis en ligne sur le site du CSE.

## Actualités du mois de mars

- Tours Ronsard : le déploiement du service CRE sur place impacte évidemment la répartition des locaux et des surfaces. La pièce située à côté de la salle de réunion sera dédiée au CRE avec deux bureaux dont un pour le REA. Cette installation est temporaire dans l'attente d'une refonte complète de l'agence.
- Encore un rappel fait aux ELD ! Ils doivent faire respecter le temps de pose du déjeuner.
- CRE : Le conseil départemental est le seul décisionnaire en matière de sanction pour les bénéficiaires du RSA . A ce jour, nous n'avons pas encore de SI commun donc une question d'équité de traitement entre tous les demandeurs d'emploi se présente...

## Consultation sur les projets d'aménagement des sites

Les agences suivantes passent en dispositifs STS :

- Châteaudun,
- Orléans Ouest,
- Joué les Tours,
- Saint-Amand Montrond
- Saint-Pierre-des-Corps

Comme pour tous les sujets liés à l'amélioration de la sécurité, La CFE-CGC métiers de l'emploi a voté **POUR** cette mise en place.

## DUERP :

Une sensibilisation sur le « vivre ensemble » est à mener au sens des collectifs pour conduire à une définition commune sur la cotation des risques. L'établissement c'est rapproché des agences dont la cotation des risques semblait anormale (ou en décalage sensible par rapport à la moyenne) afin de comprendre la cotation des risques. Quelques ajustements des moyens de maîtrise ont eu lieu afin d'avoir une cotation plus juste et homogène.

## Plateforme Explor'Métiers

L'ambition : Développer au niveau national la plateforme utilisée en Île-de-France et primée dans le challenge Fonctions support partenaires du réseau (novembre 2022) pour faciliter les immersions et répondre aux attentes exprimées par certains établissements après le challenge (DG, PES, DSI, PACA, Occitanie...).

### Les objectifs :

- Répondre aux besoins d'immersions exprimés par les agents dans leur EPA en rendant plus simples les immersions et faciliter la mise en œuvre et le suivi des immersions par les services RH
- Garantir une équité de traitement entre les agents et faciliter la prise en compte des demandes
- Servir les projets sur l'attractivité au sein de France Travail en favorisant les parcours, les passerelles entre métiers et filières et l'intégration dans France Travail
- Soutenir l'image employeur à l'interne comme à l'externe au regard de la forte attente des recrutés sur leur possibilité d'évolution professionnelle

# En direct du CSE du 26-27 mars

## 2 modalités d'immersion proposées en CVL

### VISIO

### PRESENTIEL

DUREE	1 heure
COMMENT L'AGENT REALISE SA DEMANDE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. J'échange en amont avec mon manager sur mon souhait d'immersion</li> <li>2. Je me connecte sur la plateforme et je crée mon profil</li> <li>3. Je contacte un éclairé pour convenir d'un RDV en toute autonomie</li> </ol>
VALIDATION DU MANAGER	Mobilisable sans validation managériale

1 à 3 jours
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. J'échange en amont avec mon manager sur mon souhait d'immersion</li> <li>2. Je réalise une expression de besoin sous SIRHUS</li> <li>3. Mon manager reçoit une notification afin de valider ma demande d'immersion sous SIRHUS</li> <li>4. Je me connecte sur la plateforme et je crée mon profil</li> <li>5. Je contacte un éclairé pour convenir d'un RDV en toute autonomie</li> </ol>
La validation de l'expression de besoin sous SIRHUS par le manager



## ● Comment devenir éclairé ?

➤ Partager son métier et son quotidien professionnel



**Profil de l'éclairé :**

- CDI
- Minimum 2 ans d'exercice au poste / fonction
- Appétence à accompagner, parler de son métier, représenter l'établissement

Ce nouveau dispositif vise à faciliter les mouvements internes, d'un poste ou d'une filiale à l'autre. Ça sera particulièrement utile dans le cadre du déploiement du programme « efficience » qui prévoit de redéployer 3700 postes des fonctions supports vers le réseau...

### Evolution de l'outil « OPERA »

Pour mémoire cet outil est la base de pondération et sert à déterminer le poids de charge de chaque agence pour notamment définir les objectifs et les moyens alloués.

Le mode de calcul change quelque peu sur plusieurs items :

- Placement :

Intégration des BRSA et jeunes actuellement non-inscrits à FT pondéré à 20%, 80% pour la DEFM Cat. AB

- Entreprise :

Remplacement de l'inducteur DPAE par le nombre d'entreprises qui recrutent, pondéré à 50% et maintien de l'inducteur Offres pondéré à 50%.

- Indemnisation :

Les inducteurs indemnisation et leur pondération sont les suivants : les DE indemnisés (BFM) en activité réduite pondérés à 50%, les DE indemnisés (BFM) sans activité réduite pondérés à 25% et les DAL traitées pondérées à 25%



Un « bonus » plus important est accordé aux agences avec un taux de DE en QPV supérieur à 10%.  
Compte tenu des évolutions en termes de planification des activités des conseillers, la pondération des dominantes a été actualisée :

- Avant : 60% pour le placement, 21% pour l'indemnisation et 19% pour l'entreprise
- Aujourd'hui : 62% pour le placement, 19% pour l'indemnisation et 19% pour l'entreprise

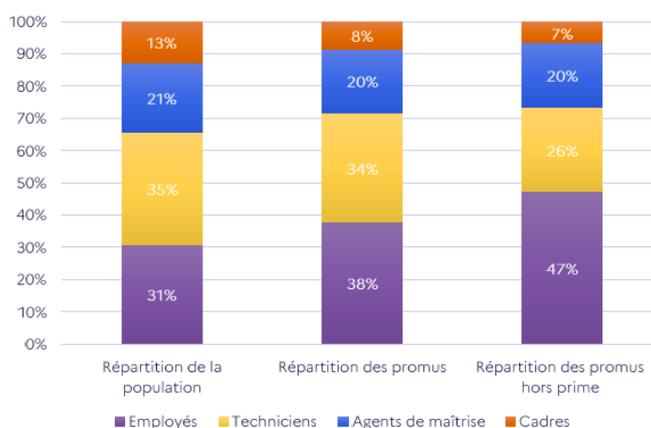
Cette évolution nationale amène un transfert de contrats CDD vers CDI d'environ 430 postes au national, et 20 pour notre région. Ces postes supplémentaires seront (entre autres) utilisés pour le déploiement du CRE et pour les postes destinés à « Avenir PRO ».

## Bilan de la campagne promotion 2024 (à effet 2025)

Agents publics : Sélection interne en cours 9 agents inscrits, 8 ont passé les épreuves, les résultats sont attendus.

La répartition des promotions est sensiblement plus importante pour les petits coefficients ce qui est understandable, mais pénalise forcément les cadres (quasiment augmentés deux fois moins souvent).

On déplore toujours une enveloppe insuffisante qui conduit à trop de primes et pas assez de promotions durables par changement de coefficient...



## Cas de l'agence d'Amboise

Faute d'informations satisfaisantes aux questions posées le mois dernier, les élus du CSE votent à l'unanimité l'avis circonstancié suivant :

« Les élus au CSE Centre Val de Loire, prennent acte de votre réponse négative datée du 20 mars 2025, concernant leur demande d'analyse des sols et de l'air à l'agence France Travail située 10 rue de l'ancienne fonderie, Nazelles-Négron. Les élus au CSE Centre Val de Loire vous ont alerté sur les risques potentiels qu'encourent les agents quant à leur santé. Les élus au CSE Centre Val de Loire vous rappellent qu'en cas de problème votre responsabilité et votre faute inexcusable pourraient être retenues. »



## Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

- Fiches de Signalement : quelques difficultés avec la police du 37 qui ne répond pas toujours aux appels au 17
- Délais de maintenance de PILA qui s'allongent, vu avec la DSI
- Répartition de radiateurs supplémentaires pour les bureaux les plus froids à Orléans ouest
- Ravèlement de façade prévue à Tours 2 Lions
- Candidatures des CDD : via francetravail.org s'ils ne sont plus en poste
- Chute de poussières dans la DR : changement des filtres prévus

## Commission Activités Sociales et Culturelles

- Partenariat ZenRide : location de vélo (pas retenu)
- Anacours : Cours à domicile à prix préférentiels (en cours d'étude)
- Location de résidence individuelle Enea : convention à signer avec le CSE (en cours d'étude)

**Prochain CSE extra  
10 avril**  
**Prochain CSE  
23 et 24 avril**