

Les échos du CSE du 24 avril 2025

À suivre...

- Activités sociales et culturelles
- Intégration médaille du travail

5

1

Information en vue d'une consultation sur la généralisation du dispositif Avenir Pro

A suivre lors de la poursuite de ce CSE en mai :

- [Bilan Intéressement et CCV 2024](#)
- Point d'actualité sur le déploiement de l'Accompagnement intensif (non documenté à ce jour)
- [Test sur l'évaluation des compétences techniques France Travail / AFPA](#)

Sommaire

2

Trajectoire Bas Carbone : présentation des cibles

3

Projet du schéma pluriannuel immobilier Grand Est 2024 - 2029

4

Point sur l'ESA

Les informations à ne pas manquer mais à suivre !!

Les échos du CSE du 24 avril 2025

Information en vue d'une consultation sur la généralisation du dispositif Avenir Pro

Le dispositif Avenir Pro concerne 193 Lycées sur le GRAND EST dont 93 suivis par France Travail et 100 par les missions locales (MILO).

Selon une étude de Sciences Po : le taux de retour à l'emploi a augmenté sur les années 20/22 de 23 % .

L'organisation reste à la main des Directions Départementales (DD : ex directions territoriales) puis des agences.

Comme dans de nombreux de projets mis en œuvre, la charge de travail sera à absorber à effectif constant.

La généralisation du dispositif Avenir Pro s'intégrera donc dans l'offre de service de France Travail, et sera déployée comme telle par les conseillers, qui n'auront donc pas de lettres de missions spécifiques.

La CFE-CGC reconnaît l'impact positif de ce dispositif mais regrette le manque de moyens alloués et le financement de France travail sur ses fonds propres (ce qui n'est pas le cas des missions locales).

Après « Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin » la devise du salarié France Travail devient désormais

« Faire plus avec toujours moins ! ».



Retour
Sommaire

Généralisation du dispositif Avenir PRO



Page suivante

Les échos du CSE du 24 avril 2025

Trajectoire Bas Carbone : présentation des cibles

Pour rappel, l'objectif de France Travail est de diminuer les émissions carbone de 16,9% entre 2023 et 2027, au lieu de 2,3% si on ne s'appuyait que sur les leviers actuels.

Les leviers supplémentaires sont actionnés selon différents domaines :

- Les bâtiments : on jouera surtout sur la surface des bâtiments et leur consommation en énergie
- Les achats : diminution des postes d'équipement énergivore et augmentation des recours aux produits verts
- Les déplacements Domicile/Travail, professionnels, et celui des visiteurs : développement du covoiturage et des mobilités douces, éco conduite, optimisation des déplacements, augmentation des formations en distanciel, augmentation des rendez-vous réalisés en distanciel pour les demandeurs, renforcement du maillage territorial
- L'équipement, les services numériques : optimisation de l'existant et du stockage des données

Les objectifs sont louables mais s'inscrivent parfois en contradiction avec les décisions telles que la diminution du télétravail ou l'éloignement de certains sites de l'accès gare. L'impact sur la qualité de vie et des conditions de Travail du personnel n'est quant à elle malheureusement même pas évoquée dans cette trajectoire.



Les échos du CSE du 24 avril 2025

Projet du schéma pluriannuel immobilier Grand Est 2024 - 2029

Vous trouverez en pièce jointe les projets du schéma pluriannuel Immobilier sur l'ensemble du Grand Est. Les projets notifiés par la DG sont ceux qui sont déjà approuvés et budgétés à la différence de ceux qui ne sont pas notifiés. Le projet est ambitieux puisqu'entre 2024 et 2029, les structures doivent voir leurs surfaces divisées quasiment par deux (actuellement 16 000 mètres carré).

Les projets s'inscrivent pour le Grand Est comme un incontournable, ceci dans un plan d'économie budgétaire national, mais ne prennent pas forcément en compte l'impact de la diminution du télétravail et l'augmentation du travail de proximité depuis le 1^{er} janvier 2025.

La CFE-CGC demande que l'ensemble des projets et leur avancement soit présenté en toute transparence aux représentants du personnel du Grand Est, pour ne pas découvrir à posteriori que ceux-ci soient déjà engagés et terminés sans même une véritable information et consultation des élus chargés de représenter vos intérêts et contraintes au niveau local.

La CFE-CGC veillera également qu'en cas de fermeture d'agence ou de relogement, comme déjà annoncé sur le bassin de Strasbourg mais aussi sur la DR de Nancy ou de Reims, les processus d'information/consultation du CSE soient bien respectés, pour que les salariés concernés et l'impact sur leur QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) soit bien pris en compte.



Retour
Sommaire

Projet du schéma pluriannuel immobilier



Page suivante

Les échos du CSE du 24 avril 2025

Point sur l'ESA

Les documents présentés ce jour au CSE sur l'ESA (Entretien de suivi d'activité) sont de simples documents de travail, sans information sur la date de diffusion ou l'identité du rédacteur. Il s'agit :

- [Du guide d'appui management de « construction du management individuel »](#)
- [Du guide de réflexion du management individuel](#)

La CFE-CGC préfère s'appuyer sur le Guide RH Manager 2025, envoyé à tous les managers en mars 2025 par le DGA RH, Denis CAVILLON. Vous trouverez ci-dessous l'accès aux pages concernant l'ESA :

- [Extrait Guide RH Manager 2025](#)

La CFE-CGC réaffirme l'importance qu'elle accorde à l'installation de l'ESA (entretien à caractère obligatoire) au sein des équipes, mais bien selon les directives nationales qui sont claires, tant sur la fréquence des entretiens que sur la formalisation des ceux-ci :

- La fréquence des entretiens est réalisée **de manière personnalisée** pour chaque agent en fonction de ses besoins ou à sa demande, et non de manière systématique et obligatoire tous les 2 mois. En période d'EPA et EP, il vaut clairement mieux avoir le temps d'animer une réunion d'équipe sur les rares jeudi après midi à la main du manager que de rajouter des ESA aux EPA.
- Si l'ESA se conclut bien par la définition d'actions **partagées** à mettre en œuvre, la formalisation d'un plan d'action/de progrès est laissée à l'appréciation de l'agence et donc des managers de cette agence, et ceci dans le respect de RGPD.

Pour rappel, l'ESA n'est ni un entretien de recadrage, ni un entretien de reprise suite à absence.

Les échos du CSE du 24 avril 2025

Activités sociales et culturelles

La commission ASC a soumis au vote des élus CSE, une soirée "Comedy Club" tous publics animée par l'humoriste Julien STRELZYK. Quatre soirées sont déjà prévues au calendrier sur le 1er semestre, mais d'autres dates seront ensuite proposées car il est prévu que l'humoriste intervienne dans chaque département.

- Verdun 7 ou 14 juin
- Troyes 19 juin
- Nancy : 27 juin
- Metz : 29 juin

Médaille du travail et treizième mois

Le DRAPS nous précise que l'intégration de la médaille du travail dans le treizième mois se fera uniquement sur demande expresse des salariés (ou ex-salariés) via C'ZAM ou par mail à Pascal EBRO copie Pascal RITAINE, et ce uniquement pour la période de novembre 2022 à décembre 2023. Après cette date, cela a été réalisé automatiquement et visible sur votre bulletin de salaire de décembre 2024 si vous êtes concernés. La CFE-CGC regrette que la communication n'ait pas été faite par la Direction Générale et que le paiement ne soit pas réalisé systématiquement pour le personnel concerné, car au final la plupart des ayants-droits seront régularisés mais nos collègues des services RH déjà surchargés auront vu de ce fait leur charge de travail s'alourdir. Il nous semblait de plus que la **transparence** et la confiance étaient des valeurs de France Travail. [Notre vision et nos valeurs](#)



Les échos du CSE du 24 avril 2025

Les informations à ne pas manquer mais à suivre !!

- **Alerte RH sur la plateforme INTECX** (Incidents de paiement – Téléphone – Contentieux), alerte portée également par d'autres OS :

Suite à la non prise en compte des alertes de l'ELD INTECX et Direction des plateformes en place en 2024, que ce soit sur le non renouvellement de CDD ou l'absence de diffusion de postes de gestionnaires appui suite à des départs ou de longues absences de CDI, le service Incidents de Paiement basé sur Nancy connaît de grandes difficultés et un taux d'absentéisme exceptionnellement élevé.

Devant l'urgence de la situation, la nouvelle Directrice des Plateformes arrivée au 1^{er} février a réussi à obtenir des mois CDD et va devoir mutualiser les activités de cette équipe avec les équipes Téléphone et Contentieux.

La Direction Régionale a su renforcer en CDD et CDI la plateforme Contrôle de Recherche d'emploi sur 2025 de manière conséquente suite à la mise en place du CRE Rénové, a réussi également à trouver des ressources pour la plateforme SAGE pour le traitement des U1, il faut donc qu'aujourd'hui elle donne en urgence et de manière pérenne davantage de moyens sur la plateforme INTECX pour qu'elle continue simplement à faire son travail et éviter demain des réclamations dans les agences suite à des retards de traitement conséquents.

La CFE-CGC alerte la Direction Régionale sur les risques psychosociaux réels et avérés au sein de cette plateforme afin que celle-ci ne se contente pas de recruter 3 CDD et de mutualiser les activités avec les équipes téléphone ou contentieux, mais bien de renforcer celle-ci en CDI, ceci afin de garantir un équilibre durable et un traitement plus serein des activités. La CFE-CGC demandera un point de situation au prochain CSE et portera le sujet auprès de l'inspection du travail si cela venait à se dégrader.

