

Les échos du CSE

25-26 juin 2025

Efficiencia : Alerte enlèvement sur le
personnel de France Travail !

3 .Consultation du CSE

3.1 Modification de l'organisation CSP du
département 68

3.2 Relogement des équipes SE et MRS ainsi
que la salle d'exercice de l'agence de Reims
de Mont d'Arène

3.3 Le relogement de la permanence de Bitche

3.4 L'activité Vendanges en GE

Sommaire

1.1 Le décret Sanctions

1.2 Baromètre interne de Mars 2025

1.3 Le nouveau cadre de dimensionnement
et d'aménagement des agences

2 Information en vue d'une consultation sur
le PAPRI Pact

Efficiences : Alerte enlèvement sur le personnel de France Travail !

Les récents développements concernant **le plan d'efficiences** mis en place au sein de France Travail ne cessent de **nous questionner et d'inquiéter les agents**. Ce plan, qui se veut à géométrie variable, semble être présenté différemment selon les auditoires, ce qui soulève des interrogations quant à sa transparence et à ses véritables objectifs.

Lors de la réunion mensuelle des directeurs RMD du 16 janvier dernier, il a été question d'une « nécessaire contribution aux économies des Finances Publiques », mettant en avant un discours orienté sur les finances et l'argent. En revanche, lors du CESEC extraordinaire du 25 février, le discours a changé pour se concentrer sur l'humain, évoquant « l'amélioration de la qualité de service pour les usagers et de la QVCT pour les agents ». Cette dualité dans le discours nous amène à **nous interroger sur la sincérité des intentions affichées**.

Nous constatons que **les gains d'efficiences** semblent se résumer uniquement à **des économies financières**, masquées par des promesses d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT). Les objectifs liés aux leviers identifiés (Simplification, IA, Organisation, Dépenses et priorisation, RPE) mettent en avant **la réduction de la masse salariale** et l'amélioration des résultats financiers, sans véritable engagement sur la QVT. Les textes de référence ne font que mentionner la levée des irritants sans aborder les enjeux cruciaux tels que **la confiance, le respect, l'autonomie et les marges de manœuvre des agents**.

La situation actuelle est déjà préoccupante en DG : à titre d'exemple, alors que 48 postes doivent y être supprimés, nous assistons paradoxalement à l'arrivée d'une soixantaine de nouveaux collaborateurs. Qu'en est-il au niveau du Grand Est ? De plus, la concomitance avec le recours croissant à des prestataires interroge quant aux coûts engagés et aux résultats obtenus. Nous n'avons à ce propos, toujours pas de retour de la Direction Régionale sur le suivi du prestataire sur le 3995. S'avancer masqué est une approche bien éloignée des visions et des valeurs prônées par notre établissement.

L'introduction d'une forte dose d'intelligence artificielle (**IA**) dans ce plan **soulève également des inquiétudes**. Nous n'avons pas encore d'évaluation claire de son impact ni des coûts associés. Parallèlement la réflexion autour de l'IA semble absente des grandes instances nationales telles que l'Observatoire National des Métiers ou lors des négociations sur l'accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Enfin, et ce n'est pas un épiphénomène, nous ne pouvons accepter une telle approche qui ne fait qu'accroître le stress et l'inquiétude parmi nos collègues. **Nous ne craignons pas le changement**, nous sommes conscients de l'importance pour notre institution de gagner en efficacité et en performance, **mais pas à n'importe quel prix et surtout pas au détriment de la qualité de nos missions**, ni au mépris des conditions de travail des agents. Soyez humains et responsables ! Derrière chaque chiffre, derrière chaque « gain » et chaque indicateur, il ne faut pas oublier, **qu'il y a une femme ou un homme, UNIQUE !**



2.1 Présentation du décret Sanctions

Ce document présente le nouveau régime de sanctions issu de la loi pour le plein emploi :

- **Principes du nouveau régime de sanctions** : principes qui régissent les sanctions appliquées aux demandeurs d'emploi.
- **Référentiel de manquements et sanctions** : Détails sur les types de manquements et les sanctions associées.
- **Application des sanctions** : Explication sur comment ces sanctions seront appliquées aux demandeurs d'emploi, y compris les spécificités pour ceux bénéficiant du RSA (Revenu de Solidarité Active).
- **Accompagnement du réseau** : Informations sur le soutien apporté aux agences et conseillers dans l'application de ces nouvelles mesures.



La CFE-CGC alerte sur une possible augmentation des tensions entre les demandeurs d'emploi (DE) et les agents, tant en agence que dans les services du Contrôle de la Recherche d'Emploi (CRE), avec une décision de levée de suspension laissée à la discrétion du conseiller ou de l'agence pouvant entraîner des situations délicates voire de conflit avec nos usagers.

L'application de ce décret est également susceptible d'entraîner une augmentation significative de la charge de travail pour les agents, mettant potentiellement en péril la qualité du service offert aux demandeurs d'emploi. Par ailleurs, le décret pourrait exacerber les inégalités de traitement des DE selon les territoires, influencé par les différentes politiques départementales, menaçant l'équité des services proposés. Ce décret dans son application soulève finalement de nombreuses questions et laisse place à des interprétations diverses, sans parvenir à répondre de manière toujours adéquate aux situations particulières auxquelles les agents et les demandeurs d'emploi peuvent être confrontés.

2.2 Point sur le Baromètre interne de Mars 2025

Les organisations syndicales ont unanimement salué la mobilisation massive lors de l'appel intersyndical au boycott du «baromètre interne». Malgré les relances et les pressions de la hiérarchie, qui ont tenté de donner l'impression que ce baromètre interne était l'équivalent d'une élection présidentielle, l'ensemble des agents de France Travail ont tenu bon et la participation n'est finalement que de 36 % cette année contre près de 70 % l'année précédente.

La direction, après avoir tenté de nous présenter ces résultats «comme si de rien n'était» a finalement admis que le baromètre est un outil d'écoute important mais a souligné que les résultats doivent être interprétés avec prudence devant cette faible participation.

Pour la CFE-CGC, il est urgent que la Direction écoute les agents et donc leurs représentants pour à la fois comprendre leurs demandes et agir de manière transparente, ceci afin de reconstruire une confiance aujourd'hui disparue.

2.3 Information sur le nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences

Ce document présente un nouveau cadre pour le dimensionnement et l'aménagement des agences avec des surfaces cibles pour les agences, incluant des repères pour différentes zones (accueil, accès restreint, zone privée).

Finalement, ce nouveau cadre accentue le nomadisme, diminue la surface par agent alors que les effectifs présents augmentent, tout comme le nombre de demandeurs d'emploi. Ces décisions ne répondent donc pas à nos préoccupations immédiates et ne garantissent ni le bien-être des agents, ni la qualité du service rendu aux usagers. Malgré cette logique d'efficacité qui se résume au final à une logique budgétaire, il serait temps que la Direction prenne en compte nos remarques pour ajuster ses politiques d'aménagement en et répondre à la fois aux attentes des usagers et des agents au quotidien.



3.1 Information en vue d'une consultation sur le PAPRI Pact

Le document "PAPRI Pact_2025.pdf" présente une liste de différents types de risques liés à l'environnement de travail. Voici un résumé des principaux risques identifiés :

- Risques psychosociaux : Liés à l'environnement de travail et aux interactions entre les employés.
- Risques d'agression : Concernant la sécurité des employés face à des comportements hostiles.
- Risques biologiques : Exposition potentielle à des agents biologiques nuisibles.
- Risques d'incendie et d'explosion : Liés aux équipements et aux installations.
- Risques électriques : Concernant les installations électriques et leur sécurité.
- Risques liés aux postures sédentaires : Problèmes de santé associés à une position assise prolongée.
- Risques liés aux déplacements internes et externes : Sécurité lors des mouvements au sein ou en dehors des locaux.
- Risques liés aux produits, émissions et déchets : Exposition à des substances dangereuses.

Ce document met en avant l'importance de la prévention et de la gestion de ces risques pour assurer un environnement de travail sûr et sain. La CFE-CGC salue le travail effectué sur ces différents risques, avec les actions menées par les différents services visant à les diminuer sinon à les maîtriser.

La CFE-CGC demande cependant une plus grande transparence au niveau des fiches de signalement, dont la transmission et les circuits sont parfois méconnus par les salariés de France Travail, avec des alertes qui ne peuvent pas forcément être relayés en temps et en heure par les représentants du personnel.

Les échos du CSE

25-26 juin 2025

4.1 Information sur une modification de l'organisation CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) du département 68

Le document aborde des modifications organisationnelles au sein de la CSP dans la région Haut-Rhin, et mentionne plusieurs actions et étapes clés à mettre en œuvre entre décembre 2024 et janvier 2026.

Le dispositif présenté permet de mutualiser notamment la charge GDD, actuellement concentrée sur 2 agences, et inversement de centraliser les conseillers placement CSP, le tout coordonné, piloté et sécurisé par la Direction Départementale et les managers des agences concernées.

4.2 Information sur le projet de relogement des équipes SE et MRS ainsi que la salle d'exercice de l'agence de Reims de Mont d'Arène

Le document concerne le projet de relogement des équipes de l'agence de Reims de Mont d'Arène, en mettant malheureusement surtout l'accent sur des considérations budgétaires et d'efficacité. Il aborde la réduction du nombre de bureaux, passant de 27 à 19 pour 52 agents, ce qui soulève des questions sur l'espace disponible pour chaque conseiller. La modification potentielle du télétravail, notamment le jeudi, est critiqué pour son impact potentiel sur la cohésion d'équipe.

Le projet prévoit également l'aménagement d'espaces collectifs et individuels, avec une attention particulière portée à l'isolation phonique et à la gestion des flux de travail. Des bureaux individuels seront attribués aux agents ayant des préconisations médicales. Enfin, il est précisé qu'il n'y aura pas de fermeture de l'agence pendant les travaux et que des mesures seront prises pour assurer un environnement de travail fonctionnel et agréable pour tous les employés, et les places de parking actuellement occupées par les agents seront bien conservées.



Retour
Sommaire

Modification organisation
CSP DT 68



Relogement MRS Mont
d'Arène



Les échos du CSE

25-26 juin 2025

4.3 Information en vue d'une consultation sur le relogement de la permanence de Bitche

Le document traite du relogement de la permanence de Bitche, qui se déplacera d'un numéro 2 à un numéro 4 dans la même rue, au sein des locaux de la Communauté de communes. Le préavis pour ce changement est très court, seulement deux semaines. Actuellement, la permanence est assurée par deux conseillers les lundis, mardis et mercredis, mais dans la nouvelle configuration, sera gérée par un seul conseiller. Cependant, deux conseillers de France service seront présents à proximité toute la semaine.

Le document mentionne également la suppression d'une infrastructure informatique lourde en raison de sa faible utilisation, avec une transition vers une connexion Wifi. Les travaux nécessaires se limiteront au transfert de mobilier. Il est souligné que le conseiller ne sera jamais seul sur le site pour des raisons de sécurité, et des mesures seront prises pour garantir cette présence. Enfin, il est noté que l'accès aux offres d'emploi se fait principalement via des smartphones, réduisant ainsi le besoin d'équipements matériels dans les permanences. Les conseillers sont formés pour gérer les accueils et assurer la confidentialité lors des rendez-vous.

4.4 Information sur l'installation de lignes dédiées à l'activité Vendanges en GE et Information sur les impacts horaires de travail liés à l'activité Vendanges en GE

L'information consultation porte sur l'installation de lignes dédiées à l'activité de vendanges dans la région Grand Est, avec une équipe spécifiée. Il y est également question d'une consultation concernant les impacts horaires de travail liés à cette activité, qui seront étendus et pouvant aller jusqu'à 18h00 sur la période du 18 août au 12 septembre, et également sur 2 samedis matin.

L'ensemble des élus du CSE (sauf CFDT) mandatent le secrétaire du CSE pour faire cependant constater un délit d'entrave pour défaut d'information/consultation, car il n'a pas été procédé à l'information consultation sur la mise en œuvre du dispositif Champagne Vendanges dans l'AUBE et la HAUTE/MARNE.

Pour la CFE-CGC, même si un choix d'organisation est souhaitable et apprécié par les agents, il ne doit en aucun cas exonérer la Direction de ses obligations, qui souhaiterait s'économiser d'un passage devant le CSE dans le cadre du dialogue social.