

# CSE : "Ce qui s'est dit, ce qu'on en pense"

Au CSE Hauts de France du 31 juillet, le ton est donné par la Direction :

« Pas de souci, tout va bien, on s'adapte. On vous explique comment! »

**A la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, nous restons vigilants sur l'ensemble des sujets, et nous identifions des risques.**

## Chiffres du chômage : halo ou brouillard ? Que nous cachent ces données?

### Évolution des chiffres du chômage en Hauts-de-France et au niveau national :

Le premier trimestre 2025 montre une montée du chômage malgré les affichages. Un groupe de travail en Direction Générale s'est formé pour clarifier les effets de la Loi Plein Emploi (LPE) et éclairer les décideurs sur ces dynamiques. Cet exercice pédagogique a permis d'estimer l'évolution régionale à - 0,5% au lieu de +10,3% par rapport au trimestre précédent.

**Pour la CFE-CGC, cette augmentation reste réelle même en tenant compte des effets adjacents.**

**Inscriptions réelles et visibilité des invisibles :** La Loi Plein Emploi jusqu'en 2027 vise à rendre visibles les invisibles, assurant que tous les chercheurs d'emploi sont correctement orientés avec un contrat d'engagement signé. France Travail joue un rôle central dans cette prise en charge, sachant que les partenaires RPE commencent à s'essouffler et renvoient les orientations à France Travail.

**Inquiétudes persistantes pour la CFE CGC :** 6 mois consécutifs de hausse des inscriptions et de baisse des sorties pour reprise d'emploi déclarée, et impact des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) ainsi que la dégradation économique des entreprises.

**Données préoccupantes :** Hausse particulièrement marquée chez les moins de 25 ans en catégorie A.

**Nouvelles catégories statistiques :** Ces catégories F et G peuvent masquer la réalité du chômage et compliquer l'accès aux aides nécessaires.

**Resserrement des budgets :** La réduction des capacités d'orientation des partenaires revient à surcharger France Travail, rendant difficile l'accompagnement personnalisé. Et bien sûr sans effectif supplémentaire face à cette charge.

**Alors Halo ou Brouillard ??? Restons lucides !**

## Nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences

Un nouveau cadre immobilier se substitue au précédent référentiel pour les nouvelles agences et les relogements.

**Les conséquences :**

**Une baisse de 14% en moyenne de la surface totale des agences.** La surface d'accueil augmente alors que la Zone d'Accès Restreint (entretien, EDE, GDD, ELD..) et la zone privée (cafète, vestiaire..) diminuent.

Lors de la présentation de ce nouveau cadre, la direction affirme que « *tout va bien, rien de nouveau, et on s'adaptera en région...* »

**Connaissez-vous le paradoxe de l'inquiétude interdite ou pourquoi « Ne t'inquiète pas » nous inquiète encore plus à la CFE-CGC ?**



# CSE : "Ce qui s'est dit, ce qu'on en pense"

## Baromètre interne : tout va bien en Hauts de France ?

Une IQVCT en hausse sur tous les territoires sur l'enquête de mars 2025 à 74,7%.

Pour nous, ce résultat est à nuancer par :

- ✓ Une baisse de la participation de **3,8 points** (67%)
- ✓ Un questionnaire avec des questions modifiées, supprimées et ajoutées
- ✓ Une nouveauté de taille : les réponses des DAFT sont depuis cette enquête comptabilisées dans le résultat de leur agence.
- ✓ Le taux d'engagement des managers : - **7,6 points** entre octobre 2024 et mars 2025

**Malgré nos demandes, nous n'avons pas eu en CSE d'explication sur les actions menées pour atteindre cette amélioration ni sur les facteurs qui ont pu influencer cette tendance.**

A la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, nous nous interrogeons sur ces questionnaires désuets :

### **Fatigue des répondants (Survey fatigue)**

Trop de questionnaires = lassitude, désengagement.  
Résultats biaisés par des réponses bâclées, aléatoires, ou simplement l'absence de réponse.  
Réduction du taux de participation, surtout si les questions sont toujours les mêmes ou mal adaptées.

### **Focalisation excessive sur les indicateurs**

À force de quantifier la satisfaction, certaines organisations optimisent uniquement pour « bien paraître », sans réellement s'intéresser à l'expérience vécue.  
Cela peut conduire à une forme de "cosmétique managériale" : on cherche à améliorer le score, pas la réalité.

## PAPRI Pact 2025: Information en vue d'une consultation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Le PAPRI Pact, conçu pour identifier, évaluer et prévenir les risques professionnels, garantit la santé, la sécurité, les conditions de travail et le bien-être des agents.

La CFE-CGC reconnaît les améliorations progressives, mais souligne que ce plan se concentre sur les conséquences au lieu de la prévention. Les décisions gouvernementales successives, l'application précipitée de la Loi Plein Emploi, sans tenir compte des contraintes du terrain et du manque d'effectifs, ainsi que la recherche constante de « gains d'efficacité » sont à l'origine des problèmes rencontrés.

### **Nos demandes :**

- Des actions préventives significatives (contre la charge de travail et l'épuisement professionnel pour tous les agents, sans oublier les managers).
- La formalisation de temps de formation et d'intervention des RLPS.
- Le maintien du bien-être des agents face aux changements constants.

Les propositions de la direction telles que le calendrier partagé pour travailler sur la déconnexion et les ateliers de prévention de la violence interne sont « des petits pas » dans la bonne direction, mais elles restent insuffisantes sans un accent renforcé sur la prévention.

**Nous voulons que le PAPRI Pact contribue à garantir une réelle amélioration de nos conditions de travail, et non à réparer les conséquences !**

## Campagne d'avancement de nos collègues statut public

158 collègues éligibles à un avancement, 13 proposés,  seul promu !!!!

Que dire de plus ! Les chiffres parlent d'eux-mêmes.

**Prochain CSE : 28 août 2025 – Vos élus y seront.  
Vous pouvez nous transmettre vos remarques d'ici là !**



Vous vous retrouvez dans nos valeurs ? Rejoignez-nous dès maintenant !

[syndicat.cfe-cgc-hdf@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-hdf@francetravail.fr)

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres  
A partir de D1, Coefficient 551 ou Statut public niveau 2,2

Et si on en parlait ?

SYNDICAT DES  
TECHNICIENS,  
AGENTS DE MAÎTRISE,  
CADRES  
HAUTS-DE-FRANCE

CFE  
CGC