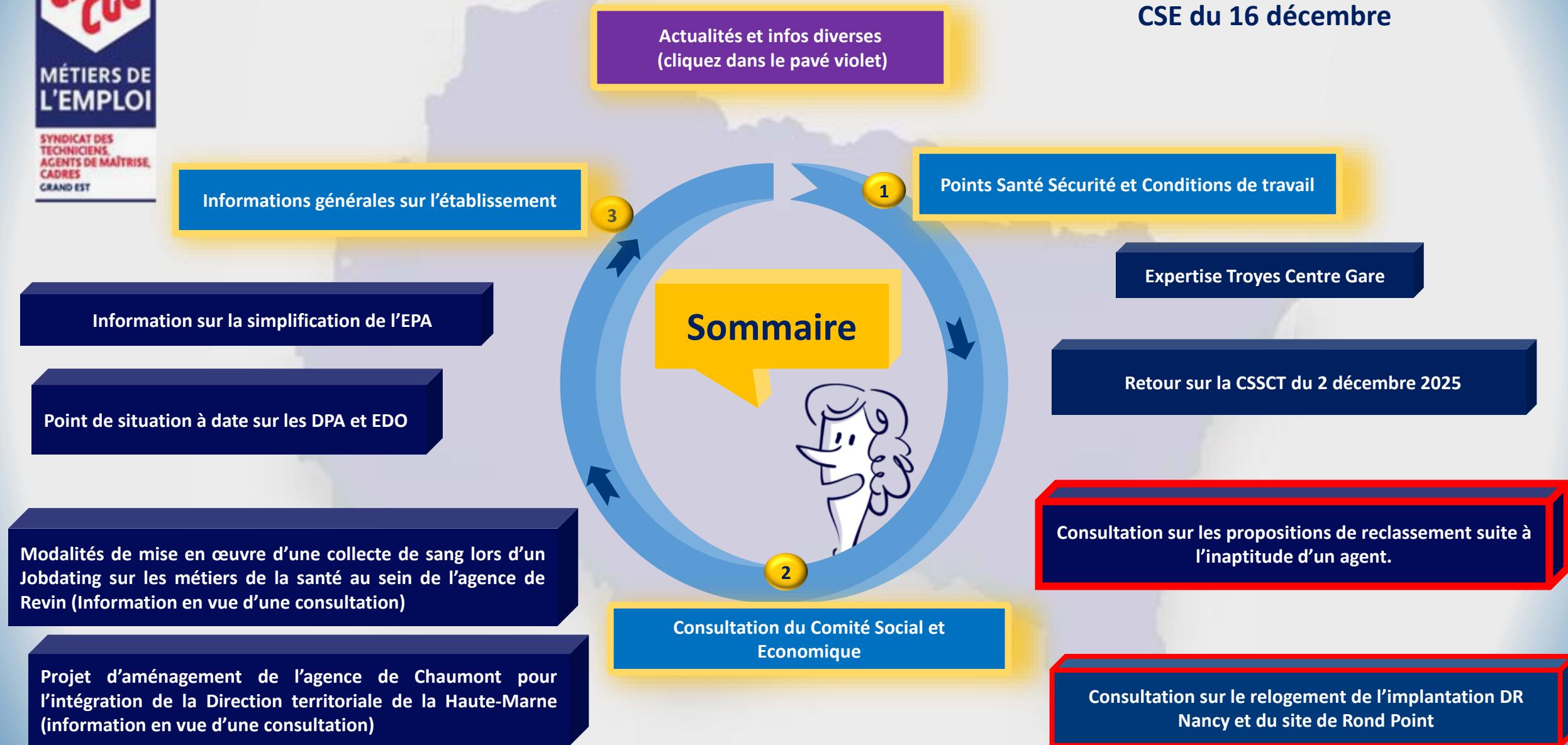


Les échos du CSE du 16 Décembre

CSE du 16 décembre



Les échos du CSE

Expertise Troyes Centre Gare

La motion du CSE de France Travail Grand Est, adoptée à l'unanimité ce jour, alerte sur un **risque grave pour la santé et la sécurité des agents** de l'agence de Troyes Centre Gare, confirmé par un rapport d'expertise du cabinet SECAFI.

Les résultats montrent des niveaux élevés de **stress, de fatigue, d'agressions verbales ou physiques** et de **comportements méprisants**, avec une situation particulièrement critique pour l'équipe GDD.

Des faits graves, dont des propositions à caractère sexuel, sont également signalés. Il n'est pas précisé si c'est en interne ou non mais pour la CFE-CGC, il n'est pas possible de faire mention de tels faits sans mener une enquête. Soit c'est avéré et des mesures doivent être prises **urgemment**, soit il s'agit de propos diffamatoires ou hors contexte visant à envenimer une situation déjà très compliquée.

Malgré la perception de la Direction d'une amélioration, l'expertise met en évidence une **situation fortement dégradée**, marquée par des tensions internes, une absence de règles claires, un sentiment d'iniquité et un **management jugé inadapté et clivant**.

La charge et la complexité du travail, accentuées par la loi plein emploi et la pression sur les résultats, aggravent la situation. Les équipes entreprise et GDD sont en grande souffrance, tandis que les équipes placement expriment de fortes inquiétudes face aux évolutions du métier.

En conclusion, le CSE demande la **mise en place immédiate de mesures de protection des agents et de prévention des risques**.



Les échos du CSE

Retour sur la CSSCT du 2 décembre 2025

Lors de la tenue d'une réunion CSSCT, la commission étudie aussi bien les projets immobiliers que les situations préoccupantes, que ce soit sur la sécurité des biens ou des personnes.

Lors de cette CSST, la commission a notamment étudié le projet de relogement de la DR implantation Nancy et du Rond Point Marguerite de Lorraine, étude qui nous permet ensuite de nous prononcer sur le projet sur lequel nous sommes alors consultés (voir avis diapo 6).

Pour rappel, en cas de signalement pour violence interne, quand bien même vous cochez que vous souhaitez que les élus du CSE ou votre représentant de proximité soient avertis, ils ne le seront dans la réalité qu'une quinzaine de jours après (voir plus), car le service QVT mène déjà une première investigation qui dure pour nous trop longtemps et se justifie rarement.

Nous vous invitons donc à vous rapprocher du syndicat qui se rapproche le plus de votre sensibilité dès lors que vous procédez à la rédaction d'une fiche de signalement. Si vous hésitez dans le choix du syndicat à prévenir, cliquez-ici => [Rédaction d'une fiche de signalement](#)



Les échos du CSE

Consultation sur les propositions de reclassement suite à l'inaptitude d'un agent.

La consultation porte sur les propositions de reclassement d'une agente de l'agence de Strasbourg, embauchée en 2013 et déclarée inapte par le médecin du travail en octobre 2025, avec cependant la possibilité de reclassement sur un poste sans contact avec le public.

Malgré des recherches de reclassement menées entre octobre et novembre 2025, aucune solution n'a été trouvée, y compris sur les plateformes pourtant dotées de postes en back-office occupés en masse par des CDD, notamment sur la plateforme INTECX.

Nous contestons cette absence de proposition et nous y voyons un échec de l'établissement, avec un risque de multiplication des licenciements pour inaptitude.

Quand bien même l'agente, absente depuis plusieurs années, a exprimé sa volonté de quitter définitivement France Travail pour des raisons personnelles et de santé, il aurait été dans ce cas plus judicieux d'avoir un avis d'inaptitude à tout poste sans reclassement possible qui ne laissait alors aucun doute sur l'issue de cette consultation.

Pour cette raison la CFE-CGC a donné un avis défavorable sur cette consultation.



Les échos du CSE

Consultation sur le relogement de l'implantation DR Nancy et du site Nancy Rond Point.

Le projet, même s'il s'impose à nous dans le respect du référentiel immobilier, ne répond pas aux attentes des collectifs et aux exigences RSE.

Le fait de délocaliser la DR, mais aussi les plateformes, la DT et les salles de formation à plus de 25 minutes de la gare, vont générer un allongement des temps de déplacement pour l'ensemble du personnel et inciter ceux-ci à utiliser leur véhicule personnel car cela provoque finalement 50 minutes à une heure d'allongement de trajet par jour (depuis la gare) si on compte les temps d'attente.

Au-delà de l'impact RSE négatif, le site ne répond pas aujourd'hui à la possibilité de se garer facilement, car on ne compte que 27 places identifiées pour 175 agents environ, alors que la norme est à 50%.

Concernant le bâtiment en lui-même, on ne peut également que regretter des grands bureaux semi-ouverts, avec les difficultés phoniques que cela risque de générer, notamment dans les services comme le CRE où se déroulent de nombreux entretiens téléphoniques.

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC se prononce défavorablement sur ce projet.



Les échos du CSE

Modalités de mise en œuvre d'une collecte de sang lors d'un Jobdating sur les métiers de la santé au sein de l'agence de Revin (Information en vue d'une consultation)

Le Directeur départemental des Ardennes, **Teddy PAUL JOSEPH**, nous présente les modalités d'organisation d'une **collecte de sang** intégrée à un job dating des métiers de la santé à l'agence France Travail de Revin, dans le cadre d'une action RSE – Emploi et engagement solidaire.

L'objectif est double : soutenir le don du sang, dont les besoins restent élevés, et valoriser les métiers de la santé, tout en renforçant l'engagement citoyen des agents et partenaires. Cette troisième édition vise à dépasser les résultats de 2025 (55 donneurs, dont 8 nouveaux) avec un objectif minimal de 30 dons sur l'après-midi.

L'événement se déroulera le 23 février 2026, avec un job dating de 14h à 16h30 et une collecte de sang ouverte à tout public de 15h à 19h30, en partenariat avec l'EFS. L'organisation prévoit des espaces dédiés (accueil, salles de prélèvement, bureaux pour les entretiens), des ressources humaines volontaires, des autorisations d'absence pour les agents donneurs et, si nécessaire, des heures supplémentaires. Les conditions de sécurité, de sûreté et de santé sont strictement encadrées (capacité d'accueil, agents SST, présence de l'ELD, gestion des flux et des déchets par l'EFS). Les activités de l'agence sont maintenues, avec un focus renforcé sur les métiers de la santé, afin de concilier service public, solidarité et performance collective.

La CFE-CGC demande à la Direction de communiquer sur la note régionale toujours en vigueur permettant de s'absenter pour donner son sang, et de multiplier les possibilités permettant à toutes et tous de contribuer à cette collecte. Rappel Note en ligne sur le don du sang : Cliquez [Ici](#).



Les échos du CSE

Projet d'aménagement de l'agence de Chaumont pour l'intégration de la Direction territoriale de la Haute-Marne (Information en vue d'une consultation)

Le Directeur Départemental de Haute-Marne, **Stéphane SANDRIN**, présente le **projet d'aménagement** de l'agence de Chaumont visant à intégrer la Direction Départementale de la Haute-Marne (DT 52) et à reloger la salle de formation, dans le cadre de la stratégie immobilière pluriannuelle de France Travail Grand Est. Ce projet est motivé par des excédents importants de surface sur plusieurs sites : le site actuel de la DT 52 sera libéré fin mai 2026, la DT étant transférée dans les locaux de l'agence de Chaumont, elle-même excédentaire, tandis que la salle de formation sera relogée à l'agence de Saint-Dizier, également surdimensionnée.

L'aménagement prévoit une réorganisation des espaces existants (bureaux partagés, salle de réunion mutualisée, suppression d'un local archives peu utilisé) sans impact sur la charge de travail ni sur l'activité de l'agence. Les travaux, limités et peu générateurs de nuisances, sont planifiés pour mars 2026, avec un déménagement progressif en avril 2026.

Le projet a fait l'objet d'une concertation avec les agents et les managers, d'une communication régulière et d'un accompagnement du service immobilier, en intégrant les enjeux de QVT, sécurité et sûreté (projet ARUM). Des points de vigilance sont toutefois identifiés, notamment sur la cohabitation DT/agence, l'utilisation des espaces communs et les modalités d'accueil du public. La direction s'engage à poursuivre la communication et à préciser l'organisation avant le démarrage des travaux afin de garantir de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des agents.

Le projet sera présenté en commission CSSCT avant d'être soumis au vote en CSE en janvier 2026.

Projet d'aménagement de l'agence de Chaumont pour l'intégration de la Direction territoriale de la Haute-Marne

Les échos du CSE

Information sur la simplification de l'EPA

Ce projet de simplification de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA) à France Travail, n'est présenté qu'à titre d'information au CSE de ce jour car le projet est déjà passé au vote au CSEC (CSE Central). L'objectif est en principe de redonner du sens à l'EPA et de réduire la charge administrative pour les agents et les managers et de répondre aux irritants identifiés lors de retours utilisateurs.

Dès la campagne 2026, le formulaire sera alors allégé : suppression du descriptif d'activité dans l'EPA (désormais traité via un formulaire dédié tout au long de l'année), retrait des questions sur la retraite, simplification du volet QVCT en un item unique et allègement de la partie sur les formations, désormais accessibles via les outils RH existants. Cet allègement purement administratif ne signifie cependant pas allègement de l'entretien. Le document lié à l'EPA est recentré sur le bilan de l'année écoulée, perspectives, objectifs, qualité de vie au travail et développement des compétences.

La CFE-CGC émet une alerte forte sur le calendrier que devront tenir les managers, car les EPA devront se dérouler sur un trimestre au lieu de 5 mois, avec sur ce trimestre 4 semaines de congés (2 semaines de congé en février et 2 semaines en avril). Les conseiller-e-s ont bien les 2 heures de préparation pour leur entretien, mais de combien de temps disposent vraiment les managers pour réaliser correctement ce travail alors que « pendant les travaux la vente continue » ?

La CFE-CGC s'interroge sur la charge croissante qui pèse sur les épaules des ELD sur laquelle la Direction ne semble pas réfléchir. (Réfléchir c'est peut-être déjà désobéir) ? La CFE-CGC Métiers de l'Emploi, dans le Grand Est mais dans d'autres régions également, évoque l'existence d'un harcèlement institutionnel des managers par rapport à leur charge de travail.

Les échos du CSE

Point de situation à date sur les DPA et EDO

Le document présente un point de situation sur le déploiement des DPA (Démarrer son Parcours d'Accompagnement) et des EDO (Entretiens d'orientation) dans le cadre de la loi pour le plein emploi.

Il rappelle le process cible d'inscription et d'orientation des demandeurs d'emploi selon leur situation et les opérateurs (France Travail, CD, CAP Emploi, Missions locales).

Entre janvier et juin 2025, l'EDO sert de transition avant la généralisation du nouveau script d'inscription. À partir de juin 2025, le nouveau script francetravail.fr permet une orientation automatisée via questionnaire et une prise de RDV élargie.

Les plages DPA regroupent EDO et PEA, avec une organisation laissée à l'appréciation des agences. La majorité des situations aboutissent à une orientation directe, les EDO restant marginaux (3,6 %). Le taux d'absentéisme 2025 (24,5 %) est nettement inférieur à celui de 2024 avec les ESI (43 %). L'absentéisme est globalement homogène sur la région Grand Est, avec des écarts modérés entre territoires. Les convocations concernent principalement des DE en modalité guidée (GUI), désormais majoritaires dans l'organisation des plages DPA.

La Direction confirme que l'activité DPA est considérée comme une activité non contrainte et il faut donc une harmonisation régionale sur le sujet qui n'existe pas à ce jour. Nous alertons sur le modèle à venir qui sera difficilement tenable avec d'un côté des portefeuilles «agile» à plus de 1000 Demandeurs et de l'autre des portefeuilles intensifs plafonnés à 50 DE, avec une rotation qui va s'avérer compliquée.



Les échos du CSE

Actualités et infos diverses

- Réponse partielle sur la **prime de transport** : possibilité de prise en compte d'un remboursement hebdomadaire (et non forcément mensuel) en fonction du lieu de travail de l'agent : cela est possible sur le territoire champardennais et lorrain mais pas sur le territoire alsacien qui dispose d'un régime particulier. Concernant la fiscalisation de celle-ci, toujours pas de réponse en revanche.
- **La fonction de management en accueil (MANAC)** est fortement questionnée : portes fermées, indisponibilité des managers, manque de formation à la gestion des conflits et risques pour la sécurité des agents. La CFE-CGC insiste sur ce point pour un renfort des ELD, en lien également avec les différentes agressions récentes connues à Saint-Dié et Hagondange et le manque de communication sur le sujet de la part de la Direction auprès de l'ensemble du collectif. La CFE-CGC alerte à nouveau sur la disparition des pôles appui qui entraîne une surcharge de travail compensée essentiellement par les ELD.
- La CFE-CGC s'interroge sur le **questionnaire adressé aux managers de plus de 50 ans**. Il est jugé anxiogène, mal accompagné et parfois perçu comme une mise à l'écart des seniors.
- Nous nous interrogeons sur le sens des **autodiagnostic de compétences**, car devenus collectifs, contraints et peu utiles au final pour identifier les besoins réels de formation.
- Des interrogations de notre part persistent sur la **mutualisation téléphonique**, avec la sollicitation de l'ensemble du Grand Est pour une seule agence des Ardennes, et ce malgré nos alertes précédentes. Le président du CSE se charge de partager l'information aux services concernés.
- La **réorganisation du bassin de Strasbourg** nous inquiète fortement, notamment sur l'adéquation entre charge future et effectifs, avec des agences (**ex : Sélestat, Haguenau et Saverne**) qui ne se voient pas suffisamment dotées au regard de la charge prévisible. En parallèle, la situation des CDD reste incertaine pour 2026, générant anxiété et tensions, avec des rumeurs de titularisation massive entre janvier et juin 2026 venant obérer les remplacements parfois promis...



Retour

Sommaire