

Les échos du CSE du 29 Avril

Les infos à ne pas manquer

Notre déclaration en séance

Vote sur la proposition de changement
d'un représentant de proximité sur le
périmètre du bassin de Strasbourg

Vote sur la proposition de changement
d'un représentant de proximité sur le
périmètre du bassin de la Marne

Sommaire

Information sur le rééquilibrage
Opéra

Information sur le référent laïcité

Présentation du plan régional de développement des compétences

Les échos du CSE du 29 Avril

Information sur le rééquilibrage Opéra

Le modèle OPERA sert à répartir les effectifs (CDI) entre régions et agences de France Travail de manière équitable en essayant d'assurer théoriquement une équité entre territoires selon leur activité et leur environnement, en adaptant les moyens aux charges réelles des agences, en attribuant une pondération à chaque dominante :

- Placement : 62%
- Indemnisation : 19%
- Entreprise : 19%

Ces activités sont mesurées via plusieurs indicateurs (DEFM, offres, entreprises qui recrutent, etc.).

Le management et les fonctions support n'entrent pas dans ce modèle.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi regrette, au-delà de la baisse de 26 ETP pour le Grand Est en 2026, la mauvaise répartition des ressources sur le bassin de Strasbourg. On note des écarts conséquents entre les agences du Bas-Rhin notamment, certaines comme Strasbourg Pont Mathis, Sélestat ou Haguenau accusant un fort déficit en conseillers (environ 7 conseillers manquants pour chacune de ces agences), tandis que d'autres bénéficient d'un « sureffectif » pouvant aller jusqu'à 9,9 ETP !



Les échos du CSE du 29 Avril

Information sur le rééquilibrage Opéra



Les explications sont évidentes :

- l'embauche de CDD sur des agences déjà suffisamment dotées, embauches qui se sont imposées à la Direction nous conduisant à dépasser le plafond d'emploi de 60 ETP à ce jour.
- une répartition et affectation de demandeurs d'emploi et d'entreprises sur des agences qui n'ont pas bénéficié de renforts à la hauteur de l'augmentation de cette charge.
- une volonté (fort louable au demeurant) de respecter les vœux des agents lors de la fermeture de l'agence de Seyboth mais qui a freiné toute possibilité de rééquilibrage.

Les solutions proposées par rapport à ces déséquilibres importants semblent en revanche insuffisants pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi. En effet, la publication à la marge d'un ou deux postes dans la prochaine BDE, postes qui ne seront pas forcément pourvus car il s'agit uniquement de redéploiement interne, ne viendront pas combler des écarts qui se chiffrent aujourd'hui à **-7,3** pour Strasbourg Pont Matthis, **-7,6** pour Sélestat ou **-6,8** pour Haguenau.

La Direction, qui a lancé ce projet de réorganisation du bassin de Strasbourg en juillet 2025, qui a passé outre des alertes suite à l'expertise diligentée par le CSE à l'unanimité, ne propose pas de réelles solutions et préfère prendre le pari que les RPS seront limités dans les agences concernées. Il nous semblait plus rapide de revoir le découpage qui était proposé initialement, qui charge des agences à ce jour en grande difficulté et soutenues aujourd'hui par la seule mutualisation sur l'activité GDD.



Les échos du CSE du 29 Avril

Information sur le référent laïcité

La laïcité et la neutralité sont obligatoires dans le service public (pour tous, même sans contact avec le public) et une loi de 2021 impose de mettre en place des référents laïcité.

Le référent laïcité conseille les agents sur les questions de laïcité, explique les règles et aide à gérer les situations sensibles. Une journée de la laïcité sera organisée à ce titre le 9 décembre, avec présentation d'un rapport annuel sur les pratiques et problèmes.

L'ensemble du personnel, et pas seulement les agents publics sont soumis à la neutralité, et ce dès lors qu'il s'agit d'un service public (même si les agents sont de droit privé).

Le dispositif est en cours de mise en place et le référent laïcité nommé pour le Grand Est est Monsieur YOMELAN, actuellement Directeur régional adjoint Stratégie et Relations extérieures.



Les échos du CSE du 29 Avril

Présentation du plan régional de développement des compétences

Le plan régional de développement des compétences 2026 vise à adapter les compétences des agents aux évolutions de France Travail. Il repose sur trois objectifs :

- former à la prise de poste
- maintenir les compétences
- accompagner les évolutions métiers

Les formations s'appuient sur les priorités nationales et les transformations liées à la loi plein emploi.

Deux grandes filières sont ciblées : relation de service et fonctions support. Pour les conseillers, l'accent est mis sur l'accompagnement des demandeurs, la relation entreprise et l'indemnisation. Pour les fonctions support, l'objectif est d'accompagner les évolutions des outils, processus et coopérations.

Le plan intègre aussi des compétences transverses : IA, cybersécurité, RSE et efficacité. Un parcours structuré est prévu pour les nouveaux entrants avec formation et tutorat. Un volet important concerne l'accompagnement des managers dans la transformation et le pilotage des équipes.

Enfin, le plan sera ajustable en cours d'année selon les évolutions des besoins et des services.



Les échos du CSE du 29 Avril

Changement de représentants de proximité

- Vote sur la proposition de changement d'un représentant de proximité sur le périmètre du bassin de Strasbourg :

La CGE-CGC Grand Est et l'ensemble des membres composant la section remercient **Virginie ANSELMET** pour le travail effectué en tant que représentante de proximité depuis les dernières élections jusqu'à ce jour sur le bassin de Strasbourg.

A compter du 1^{er} Mai, ce sera désormais **Lobna BOUNFOUR**, conseillère MRS à l'agence de Strasbourg Meinau, élue à l'unanimité lors de ce CSE du 29 avril qui la remplacera dorénavant et nous la félicitons pour cette désignation. Pour rappel, un représentant de proximité, sur son périmètre géographique, permet de remonter vos problèmes au quotidien, alerte en cas de risques ou dysfonctionnements et permet de contribuer à améliorer les conditions de travail en faisant le lien avec les membres du CSE et/ou la Direction.

Il ne faut donc pas hésiter à la solliciter pour toute question RH ou pour un problème collectif à faire remonter. Elle fera abstraction de toute appartenance syndicale dans sa communication ou la remontée de problématiques.

- Vote sur la proposition de changement d'un représentant de proximité sur le périmètre du bassin de la Marne :

Le nouveau représentant de proximité sur le bassin de la Marne sera désormais **Christophe CUNIN, secrétaire du CSE et élu CFDT au CSE.**





SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
GRAND EST

Déclaration CFE-CGC Grand Est CSE du 29 avril 2026

Madame la Directrice Régionale,

Après la tentative avortée d'accord GEPP — censée relever d'une gestion des emplois et des parcours professionnels — ce projet s'est finalement révélé n'être que *Généralement Évasif mais Parfaitement Politique (GEPP)*, illustrant un grand écart entre promesses et pratiques. Cet accord, validé uniquement par certaines organisations syndicales, a heureusement été désavoué par une majorité de salariés.

Comme nous l'avions anticipé, les ventes se poursuivent, accompagnées d'une politique de réduction des effectifs, notamment au sein des fonctions support. Cette stratégie s'opère, une fois encore, dans l'opacité et sans transparence, conformément à des méthodes que nous dénonçons depuis plusieurs années.

Dans ce contexte, un nouveau mouvement semble s'engager, visant à transformer en profondeur l'organisation de France Travail, au risque de lui faire perdre son indépendance. Le séminaire de La Rochelle en a été une illustration marquante : les directeurs délégués et adjoints y ont appris la disparition prochaine de leur rôle hiérarchique, au profit d'une organisation davantage orientée en mode projet.

Parallèlement, il apparaît que les chargés de mission en pilotage et en ressources humaines seraient désormais rattachés directement à la Direction Régionale, sans changement de lieu de travail.

À ce jour, aucun document officiel n'a été présenté aux instances représentatives du personnel, alors même que des consignes semblent déjà diffusées dans les directions départementales. Dans ce contexte, la CFE-CGC souhaite vous poser les questions suivantes :

Première question :

Pouvez-vous confirmer les éléments que nous venons d'exposer, ou adopterez-vous, comme dans d'autres situations récentes, une position consistant à ne ni confirmer ni infirmer ?

Deuxième question :

Si nous suivons la logique actuelle, les directions départementales seraient réduites à une structure minimale, composée principalement du directeur départemental, éventuellement accompagné d'un ou deux responsables de projet, et d'un chargé de partenariat en cas d'absence. Les fonctions de pilotage et de ressources humaines seraient centralisées, tandis que les chargés de mission métiers seraient soit orientés vers des départs négociés pour les plus expérimentés, soit redéployés vers des fonctions transverses en agence.

Quel sera alors concrètement le rôle du Directeur Départemental et des éventuels Directeurs Départementaux Délégués qui ne deviendront que des nouveaux chargés de mission ?



SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
GRAND EST

Déclaration CFE-CGC Grand Est CSE du 29 avril 2026

Cette question se pose d'autant plus dans le contexte réglementaire récent, notamment le décret du 30 juillet 2025 et la circulaire du 5 septembre 2025, qui renforcent l'intervention de l'État dans les processus de nomination.

À terme, la direction départementale ne risque-t-elle pas de devenir une structure vidée de sa substance, soumise à des orientations exclusivement étatiques et politiques, bien éloignées du fonctionnement paritaire que nous avons connu ?

Madame la Directrice Régionale,

Si vous confirmez ces orientations, vous indiquerez sans doute qu'elles ne relèvent pas de votre décision. Nous en sommes conscients. Néanmoins, au-delà du « pourquoi », sur lequel vous avez peu de prise, le « comment » relève pleinement de votre responsabilité.

C'est pourquoi la CFE-CGC Métiers de l'Emploi vous demande :

- d'afficher clairement les objectifs de réduction des effectifs dans les fonctions support, par service et par territoire.
- de garantir qu'aucune pression ne sera exercée sur les salariés concernés, qu'il s'agisse d'incitations déguisées à la rupture conventionnelle ou de mobilités contraintes.

Démanteler une organisation peut relever d'un choix politique. En revanche, préserver les femmes et les hommes qui la font vivre relève d'une responsabilité managériale directe.

Les transformations successives que nous avons connues — convergence, fusion, territorialisation, puis loi Plein Emploi — ont déjà profondément marqué les collectifs de travail. Si elles ont pu être surmontées, c'est aussi grâce à l'engagement des agents.

Aujourd'hui, dans un contexte où les risques psychosociaux et les enjeux de santé mentale sont largement reconnus, il est impératif d'agir avec transparence, responsabilité et humanité, de surcroît en tant que région retenue pour approfondir les travaux au sein du groupe de travail national.

Comme vous l'avez rappelé dans la présentation de la feuille de route, nous attendons que vous mettiez en œuvre les objectifs que vous vous êtes définis en termes de performance sociale notamment construire, avec les agents, des parcours de mobilité professionnelle adaptés qui tiennent compte des aspirations et des compétences. Nous vous appelons, ainsi que l'ensemble des cadres dirigeants, à mettre en œuvre les orientations reçues avec discernement et respect des personnes.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi sera, pour sa part, aux côtés de chaque salarié, pour le défendre et l'accompagner si les garanties attendues ne sont pas au rendez-vous.



Les échos du CSE du 29 Avril

Les infos à ne pas manquer

- Concernant le télétravail et les déplacements :

Afin de faire face à l'augmentation du prix des carburants, les managers utiliseront au cas par cas et dans la mesure où c'est justifié le télétravail traditionnel puis occasionnel (comme c'est déjà le cas parfois), pour les personnes dont les frais de déplacement sont importants du fait de l'utilisation de leur véhicule. Une fois ces dispositifs épuisés, le manager pourra utiliser et demander le télétravail exceptionnel si vous lui faites part de difficultés financières liées au surcoût du carburant dans le cadre de votre activité professionnelle. Inutile donc de demander du télétravail supplémentaire si vous utilisez d'habitude les transports en commun ou si vous venez à pied 😊.

En cas de difficultés n'hésitez pas à nous contacter : syndicat.cfe-cgc.grandest@francetravail.fr

- Concernant la réception collective pour signature des contrats d'engagement :

La Direction rappelle que la signature du CER en collectif est interdite pour les portefeuilles renforcés et intensifs d'une part, et d'autre part cette signature doit faire l'objet d'un entretien personnalisé, quelle que soit la modalité d'accompagnement.

Le DRAPS souhaite des remontées des agences pour lesquelles ces consignes ne seraient pas respectées. Merci de nous en faire part si vous souhaitez que le DRAPS en soit informé. L'information ira donc au-delà du Directeur Départemental si les consignes de la Directrice Régionale ne sont effectivement pas respectées.

