

Les échos du CSE du 25 juin

Les infos à ne pas manquer

Consultation sur le **PAPRI Pact 2026**

Consultation sur l'élargissement du périmètre de la cellule saisonnière dédiée à l'activité Vendanges en Champagne (Aisne et Seine et Marne)

Consultation sur les impacts horaires de travail liés à l'activité **Vendanges**

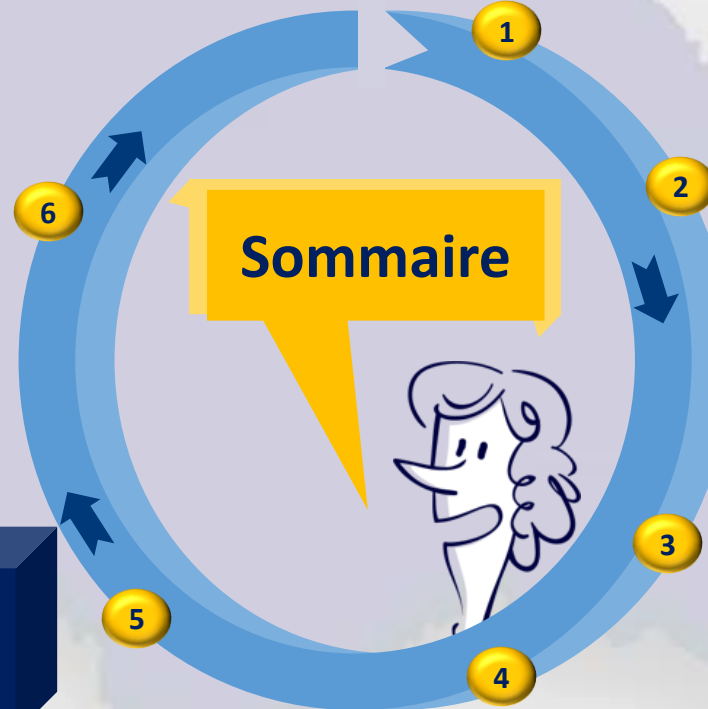
Présentation des résultats du **baromètre interne** de Mars 2026 (les résultats agence par agence)

Point de situation suite à la réorganisation du **bassin de Strasbourg** (BDE - Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique prévue par l'article 26.4 de la CCN)

Retour sur la CSSCT du 9 juin 2026 dont les travaux d'équipements bâtimentaires dans le cadre du programme sûreté dans l'agence de **Gérardmer**

Présentation du plan d'actions sur **l'absentéisme**

Sommaire



Les échos du CSE du 25 juin

Consultation sur le PAPRI Pact 2026

Le PAPRI Pact 2026 de France Travail Grand Est présente les actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le document s'appuie sur l'évaluation des risques réalisée via le DUERP et identifie 11 risques professionnels majeurs.

Les risques psychosociaux (RPS) sont considérés comme prioritaires, notamment en raison de la surcharge de travail et des transformations organisationnelles. **Les managers, les conseillers indemnisation et les fonctions support** sont les plus exposés aux RPS.

La CFE CGC se prononce **favorablement** sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact). Même si les actions proposées vont dans le sens d'une meilleure prévention des risques et d'une amélioration des conditions de travail des agents, nous attirons l'attention de la direction sur la nécessité d'un suivi régulier sur la mise en œuvre des mesures prévues ainsi que sur l'évaluation de leur efficacité. Nous restons également attentifs aux moyens mobilisés pour garantir l'atteinte des objectifs fixés, et nous ne citerons que pour exemple les agences de Saint-Louis, Sélestat ou Haguenau avec des CRI qui comptent + de 1000 DE dans leur portefeuille. (Moyenne régionale inférieure à 650), mais nous pouvons trouver encore d'autres illustrations de ces déséquilibres sources de RPS potentiels.

La consultation est **défavorable** majoritairement malgré le vote positif de la CFE-CGC et de la CFTC.



Les échos du CSE du 25 juin

Consultation sur l'élargissement du périmètre de la cellule saisonnière dédiée à l'activité Vendanges en Champagne (Aisne et Seine et Marne)

Consultation sur les impacts horaires de travail liés à l'activité Vendanges

France Travail Grand Est reconduit en 2026 les cellules saisonnières dédiées aux vendanges en Alsace et en Champagne afin de répondre aux besoins de recrutement des viticulteurs. La campagne 2025 a montré une forte hausse des postes proposés et des appels traités, notamment en Champagne avec plus de 4 400 offres enregistrées.

Des moyens humains importants sont mobilisés avec des CDD, des superviseurs, des lignes téléphoniques dédiées et un accompagnement renforcé des équipes. Un plan de communication régional est également prévu pour informer les candidats, les mairies et les employeurs des zones viticoles.

Alors que le vote est majoritairement **défavorable** sur l'élargissement du périmètre de la cellule saisonnière dédiée à l'activité Vendanges en Champagne (Aisne et Seine et Marne), ceci malgré l'avis positif de la CFE-CGC et de la CFDT, il est majoritairement **favorable** pour les impacts horaires de travail, seule la FSU et FO s'y opposant.



Les échos du CSE du 25 juin

Point de situation suite à la réorganisation du bassin de Strasbourg (BDE - Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique prévue par l'article 26.4 de la CCN)

Le Directeur Départemental du Bas-Rhin vient nous présenter les dernières mesures prises au titre de la BDE suite à la «désorganisation» du bassin de Strasbourg.

Les agences en difficulté sont essentiellement hors bassin de Strasbourg car leur charge de travail a clairement augmenté sans que les effectifs ne soient à ce jour compensés en conséquence.

Ce sont surtout les équipes indemnisation qui se trouvent en difficulté, avec seulement un recrutement en GDD pour Haguenau mais qui ne vient pas renforcer vraiment l'équipe, un départ en retraite ayant lieu prochainement.

Les portefeuilles des CRI, que ce soit sur Haguenau, Sélestat, Molsheim ou même Lingolsheim, sont proches ou supérieurs à 1000 bénéficiaires. Comment rendre un travail de qualité dans ces agences alors que la moyenne régionale des portefeuilles est inférieure à 650 demandeurs ? Où est l'équité de traitement recherchée par le DD, qui s'appuie sur le seul poids Opéra pour justifier ses non-recrutements ? Comment les équipes peuvent-elles accepter être à la cible face à la réalité des chiffres ?

On peut entendre que le plafond d'emploi soit dépassé du fait des embauches contraintes, mais de tels déséquilibres connus depuis janvier 2026 auraient dû être régularisés, la mutualisation ne pouvant répondre durablement à ces déséquilibres importants, source de RPS pour les équipes s'ils s'installent dans le temps. La Direction réfléchit cependant à l'appel à mission mais n'envisage pas pour le moment de recourir à l'article 26.4 de la CCN (mobilité géographique forcée selon certaines règles).



Les échos du CSE du 25 juin

Présentation des résultats du baromètre interne de Mars 2026 : les résultats agence par agence

L'essentiel à retenir :

- Le taux de participation au baromètre atteint 51 % en Grand Est (1 934 répondants sur 3 812 agents), contre 70 % au niveau national. L'appel au boycott de ce baromètre sur l'année 2025 laisse encore des traces sur l'année 2026.
- L'indicateur Qualité de Vie et Conditions de Travail (IQVCT) progresse à 76,8 %, soit une hausse de 0,9 point par rapport à octobre 2025.
- les agents expriment une forte satisfaction concernant la sécurité au travail, l'écoute du manager et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- L'indicateur d'engagement (IE) reste globalement stable à 70,3 %, mais recule légèrement de 0,3 point.
- La fierté d'appartenir à France Travail et la motivation demeurent élevées, tandis que la confiance dans l'avenir de l'établissement stagne autour de 51 %.

Les managers affichent des résultats nettement supérieurs à la moyenne régionale, tant sur la QVCT que sur l'engagement, mais pour la CFE-CGC le thermomètre est resté sur le radiateur pour afficher une température élevée. En effet les directeurs et adjoints répondent pour leur propre agence et ils n'ont donc aucun intérêt à répondre défavorablement. Attention à ce que le thermomètre n'explose pas en dépassant les 100% de satisfaction 😊.

La perception de la charge de travail s'améliore chez plusieurs catégories de managers, même si certaines fonctions support restent en difficulté. Quel est le plan d'actions de la Direction régionale par rapport à la confiance des managers dans leur avenir au sein de France Travail ?

Malgré une amélioration globale des indicateurs, la faible participation, la baisse de l'engagement dans certains services et la confiance limitée dans l'avenir montrent que des inquiétudes persistent concernant les transformations en cours, la charge de travail et les conditions d'exercice des métiers. Une alerte posée par la CFE-CGC concernant les violences sexistes est clairement posée, et une commission composée de 2 représentants par organisation syndicale se met en place en lien avec la référente des violences sexuelles et sexistes.



Les échos du CSE du 25 juin

Retour sur la CSSCT du 9 juin 2026 dont les travaux d'équipements bâtimentaires dans le cadre du programme sûreté dans l'agence de Gérardmer

Le document présente les travaux de sécurisation prévus sur le site de Gérardmer dans le cadre du Programme du Guide Sûreté. L'objectif principal était de renforcer la protection des agents, des usagers et des locaux. Les travaux prévoient le renforcement du compartimentage des espaces grâce à l'installation de systèmes de contrôle d'accès. L'accès du public serait amélioré avec la mise en place d'une ouverture à distance de certaines portes et la visibilité du sas d'accueil serait renforcée par la suppression des films occultants existants.

Le projet a fait l'objet de plusieurs étapes de validation aux niveaux régional et national entre février et avril 2026 avec un démarrage prévisionnel des travaux fixé au 10 juin 2026. Les interventions comprenaient notamment le remplacement des portes du sas, de la porte d'entrée des agents et l'installation de systèmes d'accès par badge. Le projet prévoyait également la création d'une cloison sécurisée, le remplacement du mobilier d'accueil et le déplacement de la borne Pila.

Ce projet semble insuffisamment préparé et génère de fait du travail supplémentaire aux équipes de l'immobilier déjà surchargées. En effet, ce projet qui s'inscrit dans le programme sûreté n'y répond pas vraiment avec l'entrée de nos collègues par une salle de réunion ou le positionnement de collègues en situation de handicap dans des bureaux sans possibilité de repli. Pour la CFE-CGC comme pour les autres organisations syndicales, il semble urgent d'attendre sur ce projet et plutôt envisager un relogement dans des locaux davantage appropriés et répondant à notre référentiel de sécurité. (proposition faite mais non suivie par la DAFG)

Le projet est suspendu pour le moment et la Direction Régionale s'engage à revenir vers nous.



Les échos du CSE du 25 juin

Présentation du plan d'actions sur l'absentéisme (tout ça pour ça ?)

Le plan d'actions absentéisme 2025 a produit, selon la Direction Régionale, des résultats encourageants, et ce sans aucune mesure d'impact : le taux d'absentéisme des sites concernés a diminué de 0,66 point, alors que celui de la région Grand Est a augmenté de 0,39 point. Quelle efficacité !!

Deux tiers des agences intégrées au dispositif ont amélioré leur situation et 12 agences sont revenues sous l'objectif régional de 7 % d'absentéisme. Les meilleurs résultats concernent les agences touchées par les arrêts de longue durée et les situations dites atypiques. Les principaux leviers identifiés sont le pilotage managérial, la communication, le maintien du lien avec les agents absents et les actions favorisant la cohésion d'équipe. Malgré ces progrès, l'absentéisme régional atteint 7,10 % en 2025, au-dessus de la cible fixée.

Pour 2026, 35 sites (31 agences, 3 plateformes et 1 direction) sont intégrés au plan d'actions, dont 8 nouvelles structures. Le dispositif repose sur trois axes :

- analyser les causes de l'absentéisme
- agir sur les situations identifiées
- prévenir les facteurs de risque.

Les managers devront renforcer le suivi des absences, systématiser les entretiens de retour et développer les actions de qualité de vie au travail. Une attention particulière est portée aux arrêts de longue durée, avec des accompagnements spécifiques sur les questions de santé, d'aptitude et de réintégration.

Si la baisse de l'absentéisme dans les agences accompagnées est positive, il reste cependant très modeste, et le plan reste principalement centré sur les pratiques managériales. Les causes organisationnelles (charge de travail, sous-effectifs, transformations permanentes, perte de sens du travail) apparaissent encore insuffisamment traitées alors qu'elles constituent souvent des facteurs majeurs de l'absentéisme. Pour la CFE-CGC, ce plan d'actions ne remplit pas les objectifs attendus, en augmentant la charge des ELD et en les culpabilisant en cas de non atteinte des objectifs.



Les échos du CSE du 29 Avril

Les infos à ne pas manquer

- Concernant le télétravail exceptionnel suite alerte canicule

La Direction Régionale a pris la décision dans le cadre de ces circonstances de fortes chaleurs, d'autoriser un télétravail exceptionnel pour les sites dont la climatisation ne fonctionne pas, à savoir pour le moment Chaumont, Metz gare, Metz Blida, Epinal Voivre, Mulhouse Verriers, Strasbourg HautePierre, Strasbourg Pont Matthis, DR de Schiltigheim (disparité observée selon les bureaux).

Les modalités opérationnelles ont été communiquées aux managers afin de faciliter l'organisation de cette mesure qui est mise en place jusqu'à vendredi 26 juin 2026 pour le moment.

La CFE-CGC demande que la mesure soit étendue à la Direction départementale des Vosges, de Remiremont (absence totale de climatisation dans ces 2 sites), d'Epinal Dutac (tous les étages ne sont pas climatisés) mais aussi à toute autre agence oubliée dans la liste fournie par la Direction Régionale. La Direction ouvre finalement cette possibilité à toute agence ou à toute structure (fonction support ou plateforme) si le directeur en fait la demande suite à des soucis de climatisation mais aussi pour des personnes en particulier dont le déplacement serait problématique par ces fortes chaleurs.

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

- Concernant l'anonymisation des courriers de sanction (au CRE mais aussi en agence) :

Depuis le nouveau décret sur les sanctions (1er juin 2025), Le CRE ou les agences valident des GL sur lesquelles apparaissent le nom et prénom (en entier) des responsables d'équipe ou des référents métier, alors qu'auparavant, c'était le nom de la Directrice de la plateforme qui apparaissait. A ce jour, le nom de la Directrice apparaît bien sur les courriers d'abandon mais pas sur les courriers de sanction (GL3).

Malgré les différentes remontées dans le canal des irritants, aucune solution ou retour à l'identique à juillet 2025 n'est proposé. L'alerte de la CFE-CGC est rapidement suivie par les autres organisations syndicales qui ne viennent que confirmer cette situation.

La Direction s'engage à répondre pour un prochain CSE (la CFE-CGC espère que ce sera celui de juillet). Cette anonymisation est également demandée pour les courriers de trop-perçu émis par les CRI.

