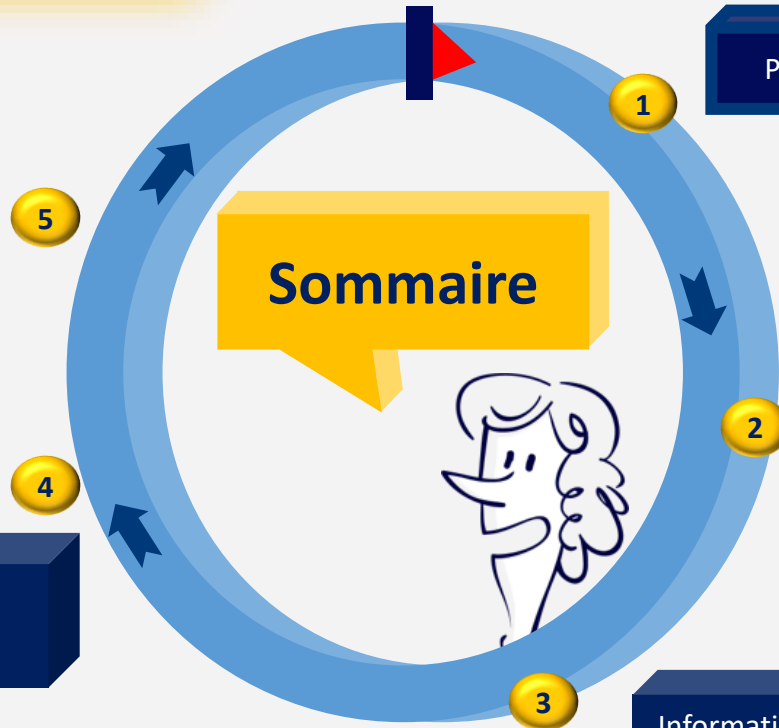


Les échos du CSE du 16 juillet

Les infos à ne pas manquer

Information sur la phase de tests concernant la lutte contre la fraude interne

Vote d'une délibération pour une saisine de la CNIL suite à la transmission d'informations personnelles par une organisation syndicale



Point sur l'activité transfrontalière à venir

Rappel des règles sur le contrat d'engagement

Information sur les travaux d'équipements bâtimentaires dans le cadre du programme sûreté de l'agence de Remiremont

Les échos du CSE du 16 juillet

Point sur l'activité transfrontalière à venir

Le projet vise à renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi frontaliers grâce à un dispositif déployé dans 11 agences avec 29 portefeuilles dédiés.

Il s'appuie sur une coopération renforcée avec les pays voisins (Luxembourg, Allemagne et Suisse), et donc sur des financements européens et une co-construction avec les équipes terrain.

Les premiers résultats sont encourageants, avec une augmentation des sorties de portefeuille et un taux de reprise d'emploi de 46 % sur une prestation spécifique. Les principales difficultés concernent la charge élevée des portefeuilles et l'absence d'indicateurs fiables sur les retours à l'emploi à l'étranger, ce qui ne permet pas de valoriser nos actions.

Le pilotage est également limité par le manque de partage de données avec les partenaires transfrontaliers et par la complexité des règles relatives à l'Offre Raisonnable d'Emploi (ORE), car les salaires sont souvent plus élevés à qualification égale dans ces pays frontaliers. La mobilité demandée peut alors être nationale si la revendication salariale est identique.

Les opportunités reposent sur le développement des échanges de données, la formalisation de conventions bilatérales et l'élargissement des prestations spécialisées. Le contexte européen et la double inscription des demandeurs d'emploi offrent de nouvelles perspectives pour améliorer l'accompagnement.

Les principales menaces sont la fraude, les incertitudes réglementaires, la dépendance aux partenaires étrangers et l'insuffisance des moyens humains.

La réussite du dispositif dépendra de la consolidation des moyens, d'une coopération transfrontalière durable et d'un meilleur suivi des résultats obtenus. Ces trois derniers facteurs ne sont malheureusement pas toujours au rendez-vous.



Les échos du CSE du 16 juillet

Rappel des règles sur le contrat d'engagement

Stéphane BIDEAU, notre nouveau DRAO à qui nous souhaitons la bienvenue, vient nous rappeler les principes du contrat d'engagement, telles que précisées dans le [guide DG Repères](#).

La reprise de stock des contrats d'engagement est pilotée à l'aide d'un tableau de bord, avec un objectif de signature proche de 100% et une progression déjà significative (57,9 % des contrats signés à juin 2026). L'exposé est clair et le sujet maîtrisé.

La Direction rappelle les règles de signature (électronique ou manuscrite) et affirme que le contrat d'engagement doit rester un véritable outil d'accompagnement, au-delà d'une simple formalité administrative.

La réalité met toutefois en évidence une forte pression sur les objectifs quantitatifs, au détriment de la qualité des diagnostics et de la personnalisation des parcours. Un manque de conseillers, une surcharge de travail, des contraintes sur les congés sont autant d'impacts négatifs sur les pratiques, pratiques hétérogènes et parfois non conformes (signatures par téléphone, convocations massives, logique d'« abattage » pour atteindre l'objectif de 100%).

Le manque d'ateliers, de formations et de prestations fragilise le principe de réciprocité du contrat d'engagement et limite les solutions proposées aux demandeurs d'emploi. La Direction reconnaît la nécessité de renforcer le contrôle qualitatif et d'harmoniser les pratiques entre les agences et nous promet un rappel aux managers allant dans ce sens.

Les principaux risques de vouloir atteindre ces objectifs à iso-effectif sont une dégradation de la qualité de service, une augmentation des risques psychosociaux, des non-conformités réglementaires et une perte de crédibilité de l'institution.

Le souhait de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi est une adaptation des objectifs aux moyens disponibles, ainsi qu'un renforcement de l'offre de services afin de redonner du sens au contrat d'engagement.



Les échos du CSE du 16 juillet

Information sur les travaux d'équipements bâtimentaires dans le cadre du programme sûreté de l'agence de Remiremont

Le projet de sûreté de l'agence de Remiremont prévoit des travaux visant à renforcer la sécurité des agents et des usagers, avec un démarrage programmé le 2 septembre 2026.

Les aménagements portent notamment sur le contrôle des accès, le compartimentage des espaces, la sécurisation des abords, l'amélioration des issues d'évacuation et l'installation d'équipements de sécurité (ventouses, gâches électriques, éclairage extérieur).

Le projet intègre également la création de nouveaux espaces de travail (bureau psychologue, espace «Se mettre en action »), ainsi que le renouvellement de certains aménagements intérieurs.

L'objectif est d'améliorer durablement la sûreté du site tout en adaptant les locaux aux nouvelles organisations de travail et d'accueil, telles que prévues pour toutes les implantations dans le programme sûreté.

La CFE-CGC Métiers de l'emploi regrette cependant que le collectif n'ait pas été associé à ces différents aménagements.



Les échos du CSE du 16 juillet

Vote d'une délibération pour une saisine de la CNIL suite à la transmission d'informations personnelles par une organisation syndicale

La délibération du CSE Grand Est fait suite à la diffusion non autorisée de documents internes confidentiels par une organisation syndicale contenant notamment des données personnelles et les signatures manuscrites d'élus.

Le CSE estime que cette diffusion constitue une violation du RGPD, susceptible de porter atteinte aux droits des élus et à la confidentialité de son fonctionnement et mandate le secrétaire pour saisir la CNIL et transmettre l'ensemble des éléments nécessaires à l'instruction du dossier.

L'avocat du CSE est chargé d'évaluer les conséquences juridiques, les responsabilités éventuelles et les préjudices subis.

Enfin, un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine réunion afin de faire le bilan de la saisine de la CNIL et de décider des suites éventuelles.

Cette délibération est votée favorablement par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et FSU. Seule l'organisation visée par cette délibération ne s'associe évidemment pas à cette saisine.



Les échos du CSE du 16 juillet

Information sur la phase de tests concernant la lutte contre la fraude interne

France Travail engage une phase de tests pour renforcer la prévention et la détection de la fraude interne, à la suite d'un audit ayant identifié des vulnérabilités dans les processus et le système d'information.

Entre 2022 et mi-2025, 55 signalements ont été recensés, dont 21 fraudes avérées représentant plus de 1,5 million d'euros, principalement dans le domaine de l'indemnisation. On regrette de ne pas avoir pu accéder à la déclinaison régionale de ces données.

Cinq priorités sont alors fixées :

- sensibiliser les agents
- actualiser les règles
- renforcer le pilotage
- exploiter les outils de détection existants
- généraliser des tests ciblés.

L'objectif est avant tout de prévenir les situations à risque, de sécuriser les flux financiers et d'assurer une équité entre les agents et les demandeurs d'emploi. Les traitements de données s'appuient sur un cadre juridique conforme au RGPD, avec un principe de minimisation des données, des accès strictement limités et un contrôle possible de la CNIL. Quatre cas d'usage seront testés :

- Le contrôle des versements d'ARCE
- La détection de coordonnées bancaires communes entre agents et allocataires
- Le contrôle des cumuls d'activité
- La recherche de liens entre agents et demandeurs d'emploi.

Les alertes générées ne constituent pas des preuves de fraude mais des signaux nécessitant une analyse complémentaire avant toute décision. La phase de tests est prévue d'août à décembre 2026, après une phase préparatoire consacrée à la définition des traitements et des garanties. Le dispositif vise à renforcer la maîtrise des risques tout en conciliant efficacité des contrôles, respect des droits des agents et protection des données personnelles.

Les échos du CSE du 16 juillet

Les infos à ne pas manquer

- Information sur la mobilité contrainte du fait d'un déménagement d'une implantation France Travail :

La CFE-CGC Métiers de l'emploi demande si la règle concernant l'article 26.4 a bien été appliquée concernant la réorganisation du bassin de Strasbourg et si tous les collègues ont bien été informés.

En effet, en cas de mobilité géographique n'entraînant pas de déménagement, les incidences pour le personnel sont accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi il est attribué à chaque agent en contrat à durée indéterminée concerné une prime versée en une fois exprimées en nombre de points, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou de la distance sur un trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail selon le barème suivant :

- **Plus de 20 minutes ou plus de 15 kilomètres : 660 points (soit 2200€ brut environ)**
- Plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : 790 points
- Plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : 920 points
- Plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : 1053 points.

Cela a dû concerner un certain nombre de salariés suite à la réorganisation du bassin de Strasbourg, et en concernera encore davantage avec le déménagement prévu de la DR Nancy à plus de 30 minutes de la gare. Cela dépend évidemment du lieu de domiciliation du salarié ainsi que du moyen de locomotion habituellement utilisé.

C'est bien à vous de faire la démarche dans le mois qui suit le déménagement.

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

