

COMPTE RENDU

CSE ordinaire 19 décembre 2024

Déclaration CGT préalable au CSE Après la grève du 5 décembre : La direction n'entend pas ? On va devoir le dire plus fort !

Le ras-le-bol s'est bien transformé en colère. La **CGT**, entre autre, vous avait alerté à plusieurs reprises. La grève du 5 décembre est un premier temps fort d'une expression collective de toutes celles et tous ceux qui font tourner réellement les agences, les sites et les services.

Aujourd'hui, la direction met à l'ordre du jour un point sur les orientations stratégiques de France Travail et continuer cette formule qui marche mal : en faire plus avec moins de moyens !

Plus de 600 agents en grève en Normandie !

Au niveau national, plus de 13 000 agents se sont mis en grève ; en région Normandie, 628 grévistes sur 2189 agents en CDI ont été recensés. La direction générale a été contrainte de lâcher 1,75% d'augmentation de salaire, mais ce n'est qu'une goutte d'eau sur un incendie qui continue à prendre.

La CGT vous prévient qu'elle mettra tout en œuvre pour poursuivre la lutte et obtenir en janvier bien plus que ce que la direction a dû lâcher.

Nous voulons entendre notre employeur !

Les élus **CGT** demandent à ce que la direction régionale porte à la direction générale, les revendications exprimées lors de cette journée de mobilisation du 5 décembre. Ils demandent que la DR interpelle, au plus haut niveau les décideurs.

La direction régionale pense-t-elle que 1,75% d'augmentation est une reconnaissance à la hauteur de l'investissement quotidien des agents et surtout dans les difficiles conditions du déploiement de France Travail ?

La direction régionale pense-t-elle que les attentes de titularisation des agents en CDD ont été entendues ?

La direction régionale va-t-elle annoncer sa volonté de ne supprimer aucun poste l'année prochaine quoi qu'il en coûte ?

La direction régionale mettra-t-elle fin à la sous-traitance pour consacrer ces millions d'euros à recruter autant d'agents que nécessaire pour l'exercice de nos missions ?

La direction ne répond pas à notre déclaration.

Information sur Mayotte

La direction débute le CSE par un point d'information sur la situation alarmante de la population de Mayotte et plus particulièrement celle de nos collègues.

A ce jour, sans réseau internet fonctionnel, la direction n'a obtenu des nouvelles que de 41 agents sur 200, ce qui reste inquiétant.

La DG a mis en place les mesures suivantes :

- Les salaires des collègues seront versés en espèces pour faciliter l'approvisionnement.
- Les DE seront actualisés automatiquement.
- Les radiations sont suspendues.
- La prime de Noël sera versée à tous les DE.

Le syndicat **CGT France Travail Normandie** a, de son côté, effectué un don à l'association [L'Avenir social](#) (liée à la **CGT Mayotte**) en direction de la population de Mayotte.

Consultation sur le « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels »



Questions de la CGT :

Pourquoi la direction régionale n'a-t-elle pas préparé une évaluation tenant compte de l'impact différencié de l'exposition en fonction du sexe ?

- La direction est en attente des informations de la DG. La CGT militera pour que cela soit le cas dans les prochaines évaluations.

Pourquoi le premier risque à FT Normandie est-il le risque attentat ?

- La décision est nationale et donc complètement hors des évaluations régionales et encore plus locales.

Pourquoi n'y a-t-il pas eu de déclaration de maladie professionnelle en Normandie en 2024 ?

- La direction répond qu'elle a donné tous les éléments en CSSCT et ne s'interroge pas sur cette absence de déclaration alors que nous sommes environ 2300. La CGT s'étonne que cela soit « normal » pour la direction, une sous-évaluation est évidente.

Pour quels types d'accidents la DR émet-elles des réserves auprès de la CPAM ?

- La DR n'émet pas de réserve par typologie mais lorsque les circonstances l'exigent. Si c'est un accident psychique et que lien n'est pas fait avec le travail, elle peut émettre des réserves. La CGT remarque que pour les accidents physiques il y a peu de réserves. Nous savons tous que les agents sont soumis à des risques RPS de plus en plus forts.

Des adaptations de postes sont-elles prévues en faveur des agents reconnus TDAH ou dys pour la formation ou pour l'activité quotidienne ?

- N'ont lieu que des aménagements individuels, effectués en lien avec la médecine du travail ; aucune mesure collective n'est proposée. La CGT soutient qu'il serait possible et nécessaire de l'intégrer dans le plan de prévention et agira dans ce sens.

La CGT sait qu'une équipe de la DG travaille sur les postes PMR à aménager dans les accueils. La DR ne dispose d'aucune information...

Les élus du CSE refusent de voter ce DUERP et émettent un avis circonstancié qu'ils votent à l'unanimité.

La CGT continue de revendiquer :

- L'arrêt des programmes qui alourdissent les plannings et qui transforment nos missions entraînant la perte de sens au travail.
- Un DUERP et un PAPRIACT générés
- Une formation sur le DUERP à tous les chefs d'agence.
- Un renforcement de l'équipe sécurité des personnes et des biens et du service QVT.
- Des mesures d'adaptations des postes de travail de l'accueil
- Un travail sur les risques routiers plus factuel qu'une note et en lien avec la préfecture.
- Une adaptation des mesures de prévention pour les femmes atteintes d'endométriose ou de problèmes hormonaux.

A quoi devrait servir le DUERP ?

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés et doit recenser et évaluer les risques présents pour les salariés dans l'entreprise. Ce document doit être réalisé pour chaque agence et doit être mis à jour au fur et à mesure des événements qui surviennent dans l'année.

Le DUERP doit servir à construire les mesures de préventions qui seront intégrées au Plan de Prévention des risques.

La CGT n'est pas d'accord avec un DUERP qui mesure les risques avec des chiffres arrêtés à juillet 2024 alors que le code du travail et la logique de prévention demandent à analyser les chiffres sur toute l'année.

La CGT n'est pas d'accord avec une cotation des risques qui n'évalue pas les risques.

La CGT n'est pas d'accord sur une directive nationale positionnant les risques attentats, incendies et « majeurs naturels et technologiques » comme les risques premiers pour les agents.

La CGT n'est pas d'accord avec la mise à l'écart du risque psycho-social ainsi que son évaluation qui se fait principalement par des questionnaires envoyés par mail. Les dimensions, utilisées et conseillées par tous, dites « Gollac & Bodier » ont été détournées au profit d'une cotation absurde.

La CGT s'inquiète de la construction d'un Plan de Prévention avec comme base un DUERP en décalage avec la réalité des risques encourus par les agents de France Travail.

Point d'étape sur l'XP ARSA

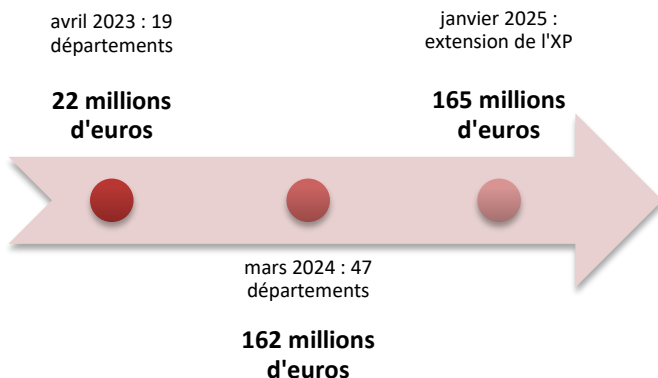
La loi « Plein emploi » (LPE) prévoit un délai de 6 semaines pour l'orientation du DE ARSA après l'inscription automatique. Sans prise en charge du département, France Travail doit reprendre la main mais avec quels moyens humains, demandent les élus **CGT** ?

La direction n'est pas en mesure de répondre autre chose que « les travaux vont se caler progressivement, département par département »... À dix jours du démarrage !

Pouvez-vous nous indiquer le nombre de portefeuilles en plus par département concerné ?

Les chiffres à la maille agence n'ont pas été calculés ni le nombre d'agents à mettre en face. Les élus **CGT** comprennent l'embarras de la direction pour répondre, car il s'agit d'étendre l'XP mais avec l'annonce d'un budget en stagnation dans le « pacte des solidarités » entre l'Etat et les collectivités.

Vos élus CGT vous aident à voir comment on nous demande de faire plus avec moins :



Le référentiel partiel (des 15 à 20h d'activité) qui nous a été donné au printemps était largement insuffisant. Les élus **CGT** demandent à avoir le référentiel de l'Offre De Service complet puisque le conseil départemental a élargi ses propositions.

Cela dépend des départements, des territoires à la maille des comités locaux. La liste existe toujours mais peut être modifiée selon les territoires. Donc pas de précision... La **CGT** demandera donc à la direction une présentation des référentiels à la maille des territoires.

La direction met en avant les bons résultats de l'XP et laisse de côté les autres. Depuis près de 6 mois, le niveau d'offres d'emploi se contracte. Comment les éléments liés au marché du travail sont-ils mesurés par la DR ? Avec quels impacts sur les XP ?

La direction acquiesce quant à notre intervention sur la situation économique mais elle n'a pas de réponse sur les impacts même si elle sait que les bénéficiaires du RSA vont augmenter. N'est-ce pourtant pas le but d'une XP ?

Les élus **CGT** demandent quand la généralisation aura lieu ? Les XP se poursuivent et s'étendent cependant que la LPE se met en place au 1^{er} janvier. Toutes les agences vont être touchées par cet afflux de bénéficiaires mais la direction indique que c'est progressif... Le département de la Manche finance deux ETP pour France Travail. Un autre poste destiné à l'orientation socio-professionnelle est financé pour Le Havre Ville Haute. **Pour le reste : les reports de charge sur les autres portefeuilles, l'accueil de ce public... aucune réponse !**

Consultation concernant la prestation Agil'cadres

Pour rappel, lors de l'information sur la prestation au CSE de novembre, la **CGT** s'était opposée à la poursuite des privatisations.

Les principes :

- Suppression des portefeuilles « cadres » mais maintien des référents « cadres » dans les agences.
- Envoi des DE cadres les plus proches de l'emploi vers la prestation « Agil'cadres ».
- 61 millions € dédiés à la nouvelle presta pour un coût moyen de 371€ par DE accompagné.
- Versement d'une prime de 50€ au prestataire en cas de reclassement de DE cadres BOE, RSA ou de plus de 50 ans.

Le seul argument que la direction met en avant : les économies de postes. Les élus ont voté unanimement un [avis circonstancié](#) sur la prestation Agil'cadres.

Information sur les orientations stratégiques

Le document de travail de la direction n'est qu'une succession de calendriers sur le déploiement de France Travail produit avant l'annonce de la baisse des moyens alloués. Les élus **CGT** demandent quelles sont les détentes de calendrier pour le déploiement des différents programmes ?

Un focus sera fait au cours du 1^{er} trimestre 2025 ; on demande d'ores et déjà aux ELD de rechercher parmi les « événements » ceux dont on peut faire l'économie.

La généralisation de MSA et du CRE rénové sont-elles repoussées ?

Le CRE rénové sera soumis au dialogue social en février 2025 pour un éventuel démarrage en juin. Les MSA seront encore en XP pour 2025.

MSA : Après avoir visité 4 des 6 agences test, les élus **CGT** ont alerté la direction et réitérent cette alerte aujourd'hui : les équipes sont en souffrance. Pour preuve, une fiche RPS collective a été émise récemment dans un des sites.

Depuis juin, ce projet est porté à bout de bras, les accompagnements des privés d'emploi sont en pointillés, voir suspendus depuis le lancement. L'absence de soutien par la direction est criant, et quand la direction intervient, les agents ont l'impression d'être pointés du doigt pour l'atteinte des indicateurs sur le diag, sur le passage en suivi délégué, etc... . En plus, MSA se combine avec le déploiement de la LPE dès janvier avec les nouveaux entretiens d'orientation.

La **CGT** attend toujours des réponses sur le calendrier détaillé prévu pour les agences déjà dans l'XP et sur les moyens alloués.

La **CGT**, dès le début du projet de loi LPE, avait émis des alertes sur les dégradations sur les métiers et les conditions de travail avec les moyens prévus constants. Aujourd'hui, non seulement les moyens constants ne suffisent pas, mais en plus il est prévu de les réduire encore. On voit bien que rien ne se met en place comme l'avait prévu le gouvernement puis la DG. La vie n'est pas une campagne électorale.

La **CGT** s'oppose à ces orientations stratégiques et continue d'exiger l'abrogation de la Loi Plein Emploi. Un autre service public de l'emploi est possible et souhaitable : celui qui répond aux besoins des usagers et qui respecte les agents.

Retour CSSCT du 10 décembre

Les élus **CGT** sont intervenus fermement car l'établissement n'organise pas d'inspection préalable commune dans les agences en travaux avec les élus et les entreprises intervenantes.

Les conditions de travail des agents dans le cadre des travaux STS sont impactées : un accident a eu lieu à cause des câbles qui traversent les agences. Ces inspections sont **OBLIGATOIRES** (Code du Travail art. L4532-14) et visent à prendre des mesures de préventions avant les travaux et protéger les agents qui travaillent sur sites et les personnels qui font les travaux.

Le Havre Ville Haute : Un produit dangereux va être dispersé dans l'agence ; des rats partagent les locaux depuis un an avec les agents ! Sans inspection préalable commune avec les élus et sans avoir la composition du produit répandu, la direction ne peut assurer la sécurité des agents. La **CGT** a alerté de façon péremptoire.

Informations RH

23 postes en rediffusion dans la dernière BDE !

Probablement plus dans les faits : la direction nous a déjà expliqué qu'elle ne diffusait pas tous les postes ouverts pour éviter de stigmatiser telle ou telle agence.

La réalité est la suivante : les besoins en agences ne sont pas satisfaits tandis que de nombreux CDD, prêts à intégrer les effectifs, sont condamnés à davantage de précarité.

La direction est consciente de ce problème et se dit contrainte par l'attente du plafond de recrutements 2025 bloqué par la loi de Finances. À chaque année son excuse...

Ce nombre important de postes en rediffusion traduit un réel besoin en effectifs mais la direction est aujourd'hui confrontée à sa contradiction de devoir faire des économies et faire tourner les services. Pour la **CGT**, il est urgent de sortir de la spirale et de mettre des moyens suffisants en face des besoins.

Réclamations de la CGT

Brochure « Réussir vos recrutements 2025 » : Nous sommes surpris de voir figurer le « Petit Fûté » sur la couverture de la brochure qui présente l'offre de service de la marque « France Travail Pro ». Nous souhaitons savoir qui la finance? Pourquoi n'avons-nous pas publié notre propre brochure, sans passer par une société privée ?

La DR a transmis cette question à la DG...

FSE et CDD : Est-il possible qu'un agent en CDD soit positionné sur une lettre de mission FSE ? Des réponses diverses peuvent être données aux agents.

Oui, cela est possible mais ce n'est pas ce que la direction priorise.

Louviers : Quelle disposition est prise pour soutenir l'ELD en l'absence du DAFT ?

La DAFT adjointe remplace le chef d'agence avec la DT et la DR en appui.

CRE : Quelles consignes vis-à-vis du service du contrôle de la recherche d'emploi dans une période de baisse du nombre d'offres d'emploi ? Est-il toujours demandé aux usagers de justifier de 15 à 20 candidatures sur les 3 derniers mois invariablement ?

Le nombre d'offres n'est qu'un des indicateurs de recherche parmi les autres. *Mais encore ?*

DAP : Depuis un certain nombre d'années, la **CGT** intervient régulièrement sur les remontées individuelles à effectuer quotidiennement à la DAP. Les élus **CGT** rappellent que nous n'avons toujours pas d'objectifs

individuels et ces tableaux n'ont pas à être exigés. La **CGT** demande à ce que la DR intervienne.

La DR nous indique qu'elle reviendra vers nous après contact avec le directeur de la DAP.

Catégories DE : Comment sont anticipés d'éventuels changements de catégories par exemple un demandeur d'emploi en catégorie 10.1 qui entre en formation sera-t-il envoyé en catégorie 4 ? Si oui, à la fin de sa formation, sera-t-il remis en catégorie 10.1 ou envoyé, sans contrat d'engagement, vers des catégories 1,2,3... ?

La catégorie 4 ne peut intervenir qu'après la signature du CER. Les catégories 9, 10.1 et 10.2 sont des catégories d'attente. *Mais qui va gérer les alertes en cas de formation alors que ces DE n'ont pas de référent ?*

POE par l'AFPA : La direction compte-t-elle informer les élus que des missions de France travail, en l'occurrence la mise en place de POE et la promotion de l'offre de service vers les TPE, sont déléguées à l'AFPA ? Pouvez-vous nous confirmer que des agents de l'AFPA vont avoir comme mission d'obtenir des mandats des TPE pour créer des espaces employeurs ? Comment l'AFPA mettra-t-elle en place des POE sans informations des dossiers des demandeurs d'emploi ? Comment le lien va-t-il se faire entre l'AFPA et France Travail ?

L'AFPA a une délégation de droit. Une charte de collaboration est signée avec l'AFPA en direction des entreprises de moins de 10 salariés, ce qui permet la saisie de la demande de POE à partir de l'espace recruteur.

GMS-GEM : Pourquoi faire valider par l'ELD de l'envoi de communications en nombre via le nouvel outil GEM ? Les ELD n'ont-elles pas encore assez de travail ?

La direction fait le lien avec les obligations de la RGPD. *Il s'agit donc d'un contrôle de l'activité.*

Facilité horaire PA60 : la direction avait annoncé la mise en place d'un « guide des bonnes pratiques pour fluidifier la mobilisation du PA60 ». Ce guide est-il prêt ?

La direction indique qu'il est en cours de finalisation, il sera mis à disposition des agents en début d'année 2025.

Prochain CSE le 30 janvier : n'hésitez pas à interpeler vos élus CGT pour toute remarque et questions.

(après un premier mois du vrai démarrage de France Travail !)