

COMPTE RENDU

CSE ordinaire des 30 et 31 janvier 2025

Information en vue d'une consultation sur l'accompagnement intensif

La mise en place d'accompagnement « intensif » est instaurée par la Loi Plein Emploi pour tous les opérateurs et présenté au Comité National pour l'Emploi (CNE). Ce qui est commun à tous :

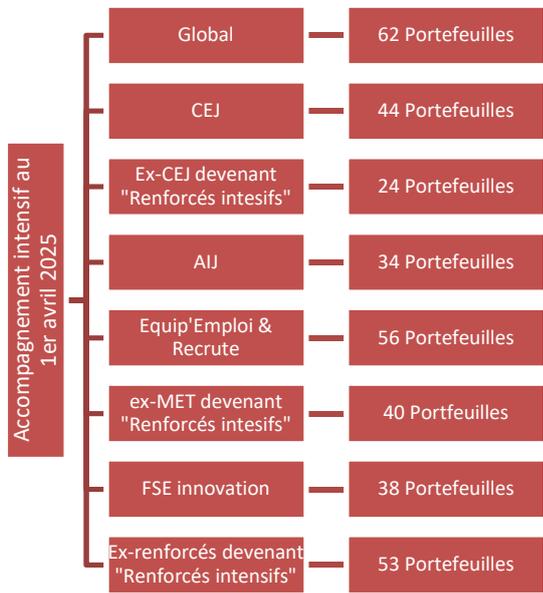
- Prévues pour une durée de 6 mois et renouvelables sous conditions.
- Doit permettre une montée progressive jusqu'à 15 heures d'activités hebdomadaire.
- Deux rendez-vous par mois doivent être réalisés.
- Les portefeuilles seront d'environ 50 usagers.

A France Travail, l'accompagnement intensif sera l'agrégat des portefeuilles FSE déjà en place -permettant de suivre 377 000 usagers- auxquels vont s'ajouter d'autres portefeuilles intensifs permettant de suivre 180 000 usagers supplémentaires.

Lors du CNE, France Travail a pris l'engagement qu'un tiers des bénéficiaire de l'accompagnement intensif serait à destination des BRSA.

L'accompagnement intensif en Normandie :

En Normandie il est prévu de passer de 19 300 entrées à 29 300 en parcours intensif avec une projection de 351 portefeuilles :



La direction avance la mobilisation de 4 leviers pour intégrer cette charge :

- Augmentation progressive des portefeuilles CEJ pour arriver à 50 en juillet.
- Redéploiement des conseillers MET vers l'intensif.
- Intégration de 38 nouveaux portefeuilles FSE alloués avec une compensation en CDD 1 pour 1 mais avec une durée de 9 mois seulement.
- Redéploiement de 53 portefeuilles renforcés vers le renforcés intensifs.

La direction se veut rassurante sur les effets de vases communicants. Pour la **CGT**, il est évident que multiplier les portefeuilles à 50 DE, sans augmenter les effectifs des conseillers, aura des conséquences sur la taille des portefeuilles guidés, suivis et renforcés « classiques » déjà surchargés.

Comment la direction compte-t-elle faire, n'ayant pas les moyens humains suffisants pour mettre en place ces nouveaux accompagnements ? La réponse est simple : **automatisation + réorganisation + privatisation = gains de productivité = redéploiement d'effectifs !**

Une chose est certaine : une des conséquences sera l'intensification du travail pour les agents. La **CGT** rappelle son opposition à la LPE, aux 15 heures d'activités qui en découlent et se réfère à la déclaration de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme du 19 décembre 2024 sur la LPE : « l'obligation d'heures d'activités en contrepartie du RSA, porte atteinte aux droits humains ».

Une réforme utile pour les usagers privés d'emploi et pour les conseillers, serait de donner les moyens humains d'accompagner les DE avec des portefeuilles à taille humaine quelle que soit la modalité. Une réforme avec tous les moyens orientés vers l'accompagnement plutôt que le contrôle des obligations.

Information en vue d'une consultation sur le Contrôle de la Recherche d'Emploi « rénové »

Eléments généraux :

Issu de la Loi Plein Emploi, l'objectif du CRE « rénové » est de vérifier le respect des engagements des privés d'emplois pris au travers des contrats d'engagement.

Le projet devait être déployé au 1^{er} janvier mais a été reporté au 1^{er} juin. Ce projet a pour but : le transfert de la gestion de la liste vers le CRE, l'accroissement du niveau de contrôles, une modification du processus et **du « redéploiement » de postes vers le CRE.**

Les élus CSE Normandie seront consultés le 27 février prochain pour rendre un avis sur ce projet.

La mise en place des contrôles « flash » :

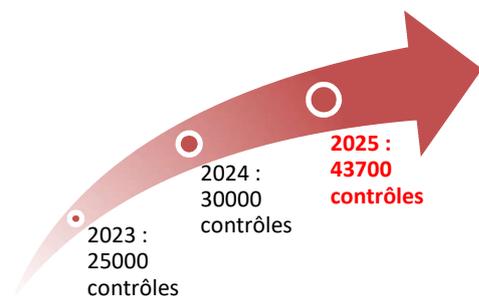
Désormais sur lecture du dossier, les conseillers CRE pourront statuer sur une suffisance (comme auparavant) ou sur une insuffisance d'assiduité et/ou de recherche d'emploi.

La **CGT** constate que cette procédure accélérée ne s'occupe plus de rechercher pourquoi il n'y a pas de démarches engagées. Cette procédure limite la période contradictoire au recours suite à avertissement. Quand bien même cette procédure serait à la main du CRE et pourrait être mobilisée « à la marge », la **CGT** s'inquiète : des privés d'emploi ne sachant pas ce qui leur est reproché vont, soit faire moins de recours, soit être davantage mécontents, ce qui pourra se traduire par des conflits en accueil physique et téléphonique.

Présenté comme « un simple outil d'aide à la décision » pour les CRE, la grille des faisceaux d'indices serait facultative pour les conseillers expérimentés et plus utile pour les nouveaux.

Une augmentation des volumes de contrôles :

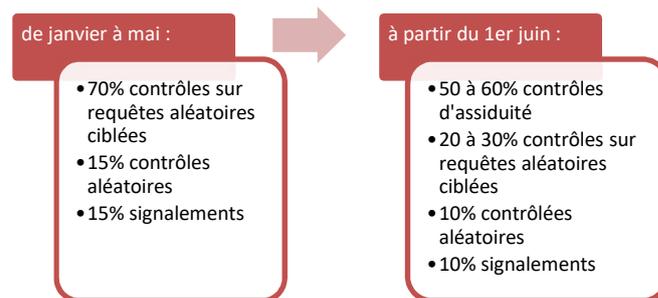
En Normandie :



S'appuyant sur le bilan de l'XP, lancée seulement sur les territoires de 36 agences, la direction espère réaliser « des gains de productivité » de 25%, grâce aux allègements dans les procédures. D'autres gains de productivité sont attendus par la mise en place d'un robot qui remonterait les informations du dossier.

La direction indique que la **moyenne** de contrôles par an et par conseiller CRE passe de 1000 à 1250. La **CGT** demande si, à partir du 1^{er} juin, les conseillers devront initialiser 10 dossiers par jour, ou même plus. La direction reste floue mais n'infirme pas.

Les sources du contrôle :



Au-delà des intentions de la direction, la **CGT** soulève que le marché du travail est peu, voire pas pris en compte. Que faire en cas d'effondrement du niveau d'offres d'emplois comme dans la période actuelle ? Rien n'est prévu. Aussi, les conseillers sont peu équipés pour maîtriser les territoires sur lesquels s'exercent les contrôles, comme la DTD du Havre, mutualisée entre les deux équipes. La **CGT** attend que la direction apporte des actions en ce sens.

Contrôler plus en accompagnant moins :

En plus des 2 équipes CRE de 15 conseillers, la direction annonce la création d'une 3^{ème} à partir d'avril pour qu'elle soit opérationnelle au 1^{er} juin. Celle-ci sera bi-localisée à Caen et à SER et sera composée de 13 conseillers et 1 REA répartis ainsi :

- > 6 postes CDI diffusés en BDE.
- > 5 appels à mission de 9 mois, dont le nouveau poste de REA.
- > 3 postes CDD de 9 mois en accroissement d'activité.

La direction précise que cela peut être ajusté en fonction de l'attractivité en interne. Pour la développer, la direction prévoit de promouvoir le CRE par des communications et lors de la campagne EPA.

Comme le craignait la **CGT**, **des postes seront « redéployés », en clair, supprimés en agences pour être redirigés vers le CRE.**

La **CGT** a insisté pour la titularisation des CDD déjà en place et qui le souhaitent. La direction répond qu'elle fera son possible en fonction des profils et du plafond d'emploi.

L'accompagnement des DE ou leur contrôle peuvent exposer les agents à des exigences émotionnelles, la **CGT** demande à ce que les « supervisions » se transforment en :

- un réel accompagnement en présentiel.
- un travail entre pairs (avec un temps de préparation de ces échanges).
- avec psychologue du travail, AS... ayant connaissance de notre fonctionnement.
- et surtout pas de supervision à distance avec un prestataire.

Vers plus de stigmatisation des privés d'emploi ?

La **CGT** a été la seule organisation syndicale à dénoncer l'accroissement de la pression mise sur les privés d'emploi. **En 2024, le contrôle de la recherche d'emploi au niveau national a émis 101 000 radiations, un nouveau record.**

Le décret sur les sanctions est en attente de parution. La « suspension-remobilisation » aurait pour principe de suspendre le revenu de remplacement du privé d'emploi sans radiation, jusqu'à la réalisation des actions préconisées par le CRE. Cette suspension serait la principale sanction mobilisée par le CRE.

Seuls les publics orientés vers des partenaires externes -dont les suivis sociaux- ne seront pas contrôlés. Les suivis délégués interne (sauf CEJ pour une période transitoire) sont réintégrés dans les sources de contrôles. Globalement, la **CGT** s'inquiète que les publics les plus soumis aux contrôles sont aussi les publics les plus fragiles.

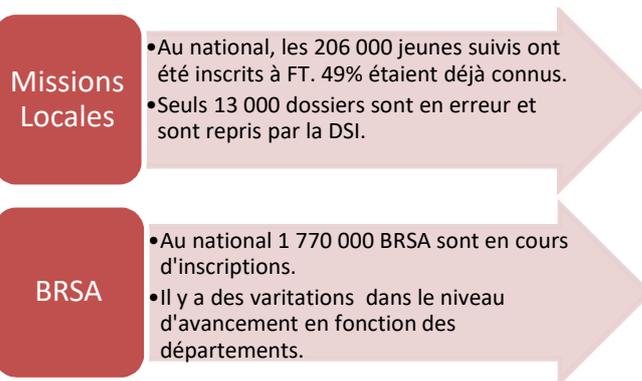
A quoi sert cette pression sur les privés d'emploi ? À reprendre n'importe quel emploi, sous n'importe quelles conditions ! En finalité, à permettre aux employeurs de maintenir des bas salaires et des mauvaises conditions de travail. En cela, la **CGT** ne peut pas cautionner ni le contrôle, ni le conditionnement d'un revenu de remplacement, des privés d'emploi.

Point sur le suivi des projets France Travail

Sur le déploiement de la LPE, les DAFT ont un fil pour remonter les cas particulier. La FAQ a intégré 1000 questions et va être basculée début février sur Chat FT.

Le nouveau processus d'inscription :

La direction nous donne des chiffres :



En Normandie, il reste en moyenne 33% des BRSA à inscrire :



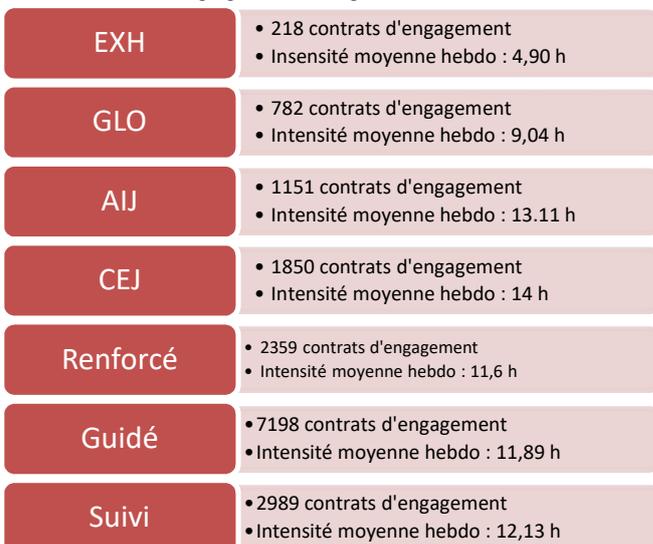
Sur 145 399 orientations au national :

- 112 000 ont été réalisées par l'opérateur FT
 - 86% sont en suivi emploi
 - 12% sont en suivi socio-professionnel
 - 2% sont en suivi social

Dans nos sites, nous faisons le constat que l'EDO oriente facilement vers FT. Les élus **CGT** s'inquiètent de l'exposition actuelle et celle à venir des portefeuilles.

La DG a indiqué que l'algorithme prévu pour fin mars 2025 n'était pas prêt et que **les EDO vont être poursuivis jusqu'à la fin juin 2025.**

Les contrats d'engagements signés :



La direction indique avoir fait passer une consigne nouvelle pour le DPA mi-janvier : les DPA passent à 55 minutes (contre 45min). Cette consigne a été déployée inégalement, la direction va faire un rappel.

La **CGT** rappelle son opposition à la LPE. La **CGT** - comme toutes les organisations syndicales- a demandé à abaisser le nombre des EDO par plage.

Quant à savoir si le DPA est une plage contrainte, la DR attend la décision de la DG qui n'a pas tranché au national ! Pourtant, il est demandé aux agents d'en réaliser à partir de 8h30 jusqu'à 12h30 -et parfois sans pause prévue !- c'est donc bien du temps contraint ! La direction va se renseigner rapidement, les syndicats attendent un engagement en région si la réponse tarde.

Retour CSSCT du 15 janvier

Le Havre Ville Haute : les rats sont toujours présents dans l'agence, après le premier traitement, un second prestataire a posé des pièges dans les faux plafonds. La direction indique avoir la fiche du produit qui est utilisée, mais qui n'a pas été transmise à la CSSCT ! Les élus de plusieurs syndicats demandent à avoir d'une part la fiche, d'autre part un point en CSE sur cette agence. Dans l'attente, la direction nous a fourni la fiche du produit désodorisant. On avance !

Travaux STS : la direction confirme sa lecture du principe légal : il y a une obligation de plan de prévention soit quand il y a des travaux dangereux, soit quand les travaux durent plus de 400 heures. La direction considère qu'aucun de ces critères n'est appliqué.

Pour la direction, la liste des travaux a été transmise, or les élus n'ont pas les dates précises des travaux, à l'image de Caen Fresnel où le prestataire est intervenu sans que l'ELD soit au courant.

Un accident du travail a eu lieu pendant les travaux, la direction se permet de dire que la personne n'aurait pas respecté le parcours de passage ! C'est donc de la faute du salarié ?! Photos à l'appui, il y a des câbles partout, il n'y a pas de balisage. La direction indique qu'il faut regarder site par site s'il est possible de faire un balisage en fonction du site. Les élus revendiquent par conséquent des plans de prévention site par site. Pas de réponse de la Direction.

Informations RH

Les services civiques : les embauches sont bloquées par le ministère en plein débat sur le Projet de Loi Finance. Cette annonce est tombée le 30 janvier alors que le Gouvernement manigançait déjà de recourir au 49.3 le 3 février. Quel autre objectif de sa part que de désorganiser un peu plus l'activité ?

Nouvel intranet : arrive le 25 février, des changements auront lieu : l'intranet sera national avec des informations locales, les intranet régions seront arrêtés.

BDE : Les BDE sont de moins en moins lisibles –et pourtant c'était déjà bien opaque-, 13 postes ont simplement disparu entre les résultats de la BDE de décembre et le lancement de celle de janvier. Des salariés s'étaient positionnés sur des postes aujourd'hui « disparus ». La CGT réclame de la lisibilité : un poste vacant = un poste diffusé.

PA60 : suite aux interventions de la **CGT**, il avait été proposé un guide des bonnes pratiques, livrés début 2025. La direction ne l'a pas encore publié, mais indique relancer le sujet.

Formation NCAC : les CRI auront 2 jours de formation avant le 30 juin, pour les autres collègues, 1 jour de formation sur site.

Prochain CSE le 27 février : n'hésitez pas à interpeler vos élus CGT pour toute remarque et question.

(qui ne manqueront pas après les premiers mois du vrai démarrage de France Travail !)