

Modalité de mise en oeuvre du CRE

La première demande de la CSSCT concerne la réponse aux questions posées en CSE. Les mandatées demandent des réponses avant de commencer à travailler sur les conditions de mise en œuvre de ce projet.

➤ **La direction nous dit « ne pas déshabiller Paul pour habiller Jacques »** : la **CGT** ne VEUT pas mobiliser sans contrepartie les agences déjà en MSA. Que proposez-vous pour assurer cette demande ? « On fera comme on peut, avec une enveloppe de CDD qu'on ne connaît pas » par contre la **CGT** propose que les remplacements soient en priorité sur ces agences en MSA ou sur des agences en difficulté d'effectif. Pas de réponse.

➤ **L'attractivité des postes** : un travail est fait avec le service communication autour d'une vidéo d'agent de l'équipe CRE pour communiquer sur le métier. La direction se base sur la notion de solidarité entre agences et service CRE. La direction va travailler sur des demandes d'agents dans leurs EPA ou des demandes de transitions de poste, des personnes avec restriction d'accueil... mais les EPA sont jusqu'en juin de ce fait, ils vont recevoir ces personnes en premier.

Alerte de la CSSCT sur une dérive par la pression sur les agents ayant des restrictions d'accueil ou autre difficulté... La **CGT** demande combien d'agents ont réalisé des périodes d'immersion en 2024 ? 3 personnes en immersion en 2025, en 2024 une seule personne en immersion qui a été recrutée. Il aurait fallu commencer quand la loi a été signée indique la **CGT**.

➤ **Projection de l'activité à l'accueil** : Il va y avoir un transfert de charge à l'accueil. La **CGT** demande des éclaircissements sur cette possibilité de lever des sanctions. A partir du 1^{er} juin les agents en agence pourront lever la sanction de « suspension mobilisation » mais pas à l'accueil. Uniquement par le conseiller en charge du demandeur. Les manquements vont générer des contrôles. Les mandatées CSSCT s'appuient sur les problématiques de jalons. A ce jour, les jalons ne sont pas respectés suite au contrôle car par manque de temps, les agents ne peuvent pas avoir de contact avec les demandeurs sanctionnés. Si il y a deux absences sur une période de 6 mois (absences entretiens) les demandeurs ont 10 jours pour justifier de l'absence comme aujourd'hui mais au lieu de la GL, ça sera le contrôle qui

s'enclenchera ou pas si le conseiller a eu le temps de voir le demandeur ou de lui téléphoner.

Les contrôles ciblés aléatoires représentent 70% des contrôles donc la **CGT** pointe du doigt qu'un demandeur ayant effectué une rupture conventionnelle et une sortie de formation pour un métier en tension sera ciblée aléatoirement...

Par contre, plus de 50% des demandeurs n'ont pas d'allocation et n'auront aucune sanction à la sortie du contrôle.

La **CGT** alerte sur le manque d'honnêteté de la direction, et au travers d'elle de l'État, vis-à-vis des demandeurs auxquels on supprime leur moyen de subsistance en leur faisant miroiter une « mobilisation ». Cette mobilisation devrait permettre de retrouver un emploi alors que pour le moment, dans nos fichiers, nous n'avons pas de personnes ayant les compétences que demandent les employeurs.

➤ **L'équipe projet** : elle va s'appuyer sur les relais en agence pour diffuser les informations nécessaires aux agents. (Conseiller et REA). Gestion par territoire grâce aux agences de Granville, Évreux Brossolette, Alençon, Rouen Quevilly et Caen Fresnel qui travailleront avec l'équipe projet pour les remontées et les échanges. (5 agences sur 5 territoires) Deux personnes seront identifiées dans chaque agence. L'équipe a commencé le 25 février par travailler sur la méthode, puis 3 réunions réparties jusqu'au mois de juin avec l'intégration des décrets d'application. Les conseillers remontent les préoccupations du réseau (fiche mémo avec cas d'usage). Le groupe poursuivra son accompagnement après le mois de juin. Sur les ressources documentaires, la médiathèque sera en ligne qu'à la fin du dialogue social à la demande des responsables des plateformes.

➤ **Animation du réseau** par les relais CRE. La communication se fera au travers de réunion dès le mois de mars.

➤ **Effectifs futurs supposés ainsi que leur localisation**: Le REA recruté ne devra pas être un nouveau REA mais un REA confirmé car l'équipe est bi-localisée. La **CGT** demande ce qui a été préparé pour les risques liés à cette activité ? La direction est confiante pour pouvoir positionner un REA confirmé sur la mission bi-localisée et conserver les REA en place à leur poste. Les REA en poste ne désirent pas forcément faire des A/R entre Caen et Rouen. La CSSCT alerte sur la charge et les conditions de travail en agence. L'alerte de la **CGT** se porte sur la bi-localisation d'une équipe car elle ne se connaîtra pas réellement, n'aura que très peu de

« collectif et d'alliance de travail » comme dit la direction, sans compter les risques routiers pour le REA...

La **CGT** est contre une équipe bi-localisée pour les difficultés suivantes : le travail séparé, la méconnaissance des uns et des autres, un REA qui est obligé de bouger tout le temps, le risque routier...

La **CGT** indique que le surcroît d'activité pose un problème : nouvelle activité, nouvelle équipe, nouvelle localisation, accroissement des chiffres de contrôle, ce n'est donc pas un projet temporaire !

Les CDD au nombre de 3 dans l'équipe CRE de Saint Etienne du Rouvray ne seront peut-être pas renouvelés car des agents sont revenus. Mais la direction nous dit qu'il faut 30 ETP, donc 2 CDD pour compenser les temps partiels ainsi que pour compenser les agents qui travaillent ailleurs. Donc la direction va défendre les 3 CDD pour atteindre les objectifs.

Plan régional d'accompagnement Analyse QVT

➤ **Portage du projet** : l'ensemble des équipes CRE auront des temps différents d'intégration de l'activité selon les profils recrutés...La direction nous confirme qu'il n'y aura pas de pression à l'objectif sur les nouveaux agents entrants. Le point de bascule de l'agent en formation vers l'agent qui fait du contrôle est de deux mois. La période est truffée de long week-end... et les agents « tuteurs » vont poursuivre leurs objectifs. Pour la **CGT**, cette intégration sera compliquée.

Le gain de soi-disant 25% du temps agent, et 40% d'augmentation du contrôle avec ajout de 13 personnes pas opérationnelles peut être comparés à de la maltraitance. La **CGT** indique que les chiffres ne sont pas tenables.

➤ **Intensité de travail** : combien de dossiers par jour ?

Janvier-juin : même cadencement global que 2024. Malgré le tutorat des nouveaux collègues, et grâce au taux de 25 % de gain de productivité. La direction compte aussi sur le nombre de contrôle fait plus nombreux fin 2024 pour combler les 3 premiers mois de l'année 2025.

Juillet à décembre : pilotage mensuel de la DG mois par mois pour vérifier. Toujours grâce au gain de productivité tout ira bien. Et pourtant, la **CGT** confirme que la région a une marge de manœuvre et pourrait alléger l'organisation du travail.

➤ **Conflit de valeur** :

La **CGT** demande : A ce jour il y a déjà des régulations notamment de la supervision pour les accueils téléphoniques difficiles. Avec un psychologue du travail présent (sous-traité à Présance Conseil). Ces actions vont être à nouveau proposées aux agents. L'échange entre pairs est déjà organisé en 2024 sur des thématiques à l'initiative des conseillers, un temps de préparation est prévu pour ses échanges.

La direction indique que compte tenu du gain de productivité les agents ne feront pas de l'abattage.

La direction nous indique qu'il y aura une nouvelle activité: « monter une mobilisation durant une sanction » ! La **CGT** demande comment seront formés les agents pour la remobilisation-sanction ? Activité nouvelle pour les agents CDDE. Il n'y a pas de réponse claire de l'établissement. Pour les conseillers en agence, à l'accueil, la gestion du retour de la sanction avec suppression de l'allocation va être difficile...

Justifier une sanction sur la base d'un dossier mal alimenté par les agents par manque de temps : la **CGT** alerte sur les conflits de valeur du conseiller demande d'emploi, du conseiller CRE, des agents qui travaillent actuellement et qui souffrent...

➤ **Charge émotionnelle** : la **CGT** demande si la direction a des idées autres que de la supervision, la ligne d'écoute, des échanges de pratiques pour éviter une trop grande charge émotionnelle ? Oui : les échanges avec le manager, les échanges avec les collègues (sic)... La direction indique que sur les sanctions nous ne sommes pas sur des taux élevés. Il faut sanctionner les personnes qui ne sont pas dans les devoirs du demandeur.

Aménagements pour le CRE

➤ **Alvéoles de saint Etienne du Rouvray** :

La CSSCT propose à l'unanimité de conserver le service contentieux comme il est à présent et d'installer à la place du co-working et de la fontaine une marguerite supplémentaire. La **CGT** rappelle que lors des derniers travaux dont se targuent la direction, la **CGT** avait alertée sur les fortes probabilités que l'équipe CRE soit renforcée. Mais la direction n'en n'avait pas tenue compte !

Après débat tout est possible! La direction revient vers les agents puis retour au CSE pour l'aménagement d'une alvéole à côté de la fontaine.

➤ **Plateforme de Caen** :

Nouvelle proposition de la CSSCT: que le directeur reste dans son bureau car c'est ce qu'il a exprimé et que le bureau N023 reçoive 2 agents pour presque 17 M2. Cet aménagement sera ou ne sera pas retenu par la direction. Il faudra attendre le CSE ?

Aménagement de la DR-1^{er} étage

Les travaux prévus ne seront pas fait grâce à la directrice régionale qui ne changera pas de bureau et les modifications couteront moins chers ! Pas d'estimation du cout pour le moment...L'espace DT sera livré 3eme semaine de mars. La CGT se pose et pose à la direction

la question du taux d'occupation du LAB qui mesure 92m2 ? (prise en charge DG et livraison avril) Pas de réponse pour le moment.

Éléments divers

➤ Les mandatées CSSCT doivent revenir vers leurs organisations syndicales respectives pour être mandatées ou non afin de travailler à nouveau sur le CRE lorsque nous aurons les décrets d'application des sanctions. Le président de la CSSCT peut aussi mettre à l'ordre du jour ce sujet pour la CSSCT unilatéralement.

➤ La direction a été surprise des actions mises en œuvre par la CSSCT et/ou la **CGT** notamment sur les travaux ou des demandes de documents inhérents au code du travail. La direction estime que ces demandes lui hachent le travail et il faut doser nos demandes. Les collègues de la CSSCT ont remarqué que les OS font des interpellations mais elles ne sont pas contactées par la direction. La direction s'est emmêlée dans des demandes qui émanaient de plusieurs organisations syndicales différentes. La venue de la CARSAT à Cherbourg qui a été faite à titre préventif a été vue comme une inspection par la direction. La **CGT** est fière d'avoir porté ce dossier qui a montré que la DAFT de l'agence était très vigilante sur ce sujet et la CARSAT l'a souligné.

➤ Les élues et mandatées CSSCT ont rappelé à la direction que chaque élue avait la possibilité de saisir qui il lui semblait bon pour améliorer la prévention et la sécurité des agents.