



COMPTE RENDU

CSE extraordinaire du 20 mars 2025

Consultation sur la politique sociale 2023

La politique sociale aborde les thèmes de l'emploi mais aussi de la formation, des conditions de travail, de la politique salariale et de l'égalité professionnelle.

Suite à un vote à l'unanimité des organisations syndicales, une expertise a été menée par le cabinet ISAAT APEX sur les données 2023 de la politique sociale. Le coût de cette expertise est contesté en justice par la Direction Régionale actuellement. Pour réaliser l'expertise, les organisations syndicales ont demandé à ce que les expertes puissent échanger avec des agents. La direction a fait le choix de refuser.

Un avis circonstancié sur la politique sociale écrit sur la base de l'expertise a été produit avec l'ensemble des alertes des organisations syndicales et un retour de la direction est attendu.

La CGT vote pour l'avis circonstancié

Unanimité des organisations syndicales

Déclaration CGT sur la politique sociale à France Travail

Cette année encore, les élus CGT dénoncent des effectifs pérennes en totale déconnexion avec les besoins des usagers, imposés par des gouvernements fragiles et qui n'ont aucun soutien dans la majorité de la population.

Depuis de nombreuses années, à nos remarques et oppositions récurrentes à la baisse d'effectifs et aux conséquences sur nos conditions de travail, la seule réponse de la DR reste « nous agissons en fonction de la cible ETPT ». Force est de constater que nous sommes loin de répondre aux besoins d'un service public fort et de qualité.

Le recours aux CDD « accroissement temporaire d'activité » est devenu systématique. L'accroissement de l'activité est-il réellement temporaire ? La convention tripartite 2024/2027 nous annonce pour ces trois objectifs stratégiques un travail accéléré tant au niveau de l'accompagnement, du calcul des droits, du contrôle que de l'aide aux employeurs, le tout à effectif constant !

En parallèle, les salaires, ne prennent pas en compte le niveau d'inflation sur la période 2021/2023, l'effet des augmentations et promotions reste bien inférieur à l'inflation. La perte de pouvoir d'achat des collègues est réelle et concerne tout le monde.

Au fil du temps, les 1ers échelons de notre grille de classification passent sous le niveau du SMIC tandis que nos directions générale et régionale en demandent toujours plus aux agents.

Une fois de plus, nous insistons sur la pyramide des âges de France Travail Normandie : 40% des agents sont âgés de plus de 50 ans.

- Comment assurer le maintien et la transmission des compétences dans ces conditions ?
- Comment, assurer dans de bonnes conditions le maintien dans l'emploi de ces collègues tout en étant dans un contexte de volonté gouvernementale de faire reculer l'âge du départ en retraite ?

L'évaluation des risques dans les agences se fait à partir d'un document incompréhensible, par des équipes locales de direction débordées et très peu formées à l'exercice. Cette évaluation n'a pas pour base de départ les métiers mais les risques. La direction générale oblige donc toutes les agences et la région Normandie à positionner en premier le risque attentat puis en second le risque majeur et technologique en opposition totale avec la construction d'un document unique d'évaluation au plus près du travail réel.

Le plan de prévention qui en découle ne prend pas en compte la charge de travail, l'ultra polyvalence, la désinsertion professionnelle (100% des inaptitudes n'ont aucun reclassement) et la charge émotionnelle et mentale de nos métiers. Les services supports de ces sujets sont en sous-effectif.

Les outils d'évaluation du travail prescrit sont pléthores mais quid du travail réel ? De la vraie journée d'un agent, d'un responsable d'équipe ou d'un directeur d'agence ?

Afin d'être encore plus clairs :

- Plus que jamais, Pôle emploi devenu France Travail doit avoir les moyens humains nécessaires à l'exercice de nos missions, en commençant par titulariser l'ensemble des agents en contrats précaires qui le souhaitent et par des embauches en CDI.
- Plus que jamais, les primes se substituent à une nécessaire et réelle augmentation générale des salaires et des traitements.
- Plus que jamais, les organisations de travail délétères dédouanent l'institution et sur-responsabilisent les agents.
- Plus que jamais, le choix par France Travail du numérique, de l'automatisation, de l'intégration de l'IA à outrance crée de la fracture sociale, des colères et de l'incompréhension qui rendent d'autant plus difficile le travail.
- Plus que jamais, la formation est adaptative, et « expédiée » en e-learning au détriment du présentiel et de l'accroissement de nos compétences.

➤ Plus que jamais, le pilotage par les résultats et les indicateurs se fait au détriment des attentes et des besoins des usagers.

➤ Plus que jamais, le travail prescrit s'éloigne du travail réel.

➤ Plus que jamais, les nombreuses injonctions issues de la Convention Tripartite et de la Loi Plein Emploi, auxquelles s'ajoutent les injustes dernières contre-réformes de l'assurance chômage, amènent nos collègues à devoir contrôler, surveiller, voire punir plutôt qu'aider, écouter, accompagner et renseigner les usagers (ce qui était pourtant jusqu'à présent le sens profond de nos missions de service public).

➤ Plus que jamais, tout cela accroît les tensions avec les usagers, les collègues, la hiérarchie, mais génère également une perte de sens au travail qui n'a jamais été si fortement exprimée.

Pour ces raisons, les élus CGT au CSE sont en opposition avec la politique sociale de Pôle emploi devenu France Travail Normandie.

Pour ces raisons les élus CGT au CSE appellent nos collègues à dire "Stop ça suffit !" en se mettant en grève le 1er avril !

La FSU se joint à cette déclaration.

Prochain CSE ordinaire le 27 mars : n'hésitez pas à interpeler vos élus CGT pour toute remarque et questions.

[Cliquer ici pour lire l'avis des élus CSE](#)