

COMPTE RENDU

CSE extraordinaire 20 mai 2025

Un CSE à la demande des élus

En février 2025, un point sur le déploiement du CRE rénové a été présenté « sous réserve du décret sur les sanctions ». Entre les éléments manquants et la volonté de suivre la mise en place, les élus, dans leur ensemble, ont demandé un nouveau CSE avant le 1^{er} juin. La direction a donc été obligée de suivre la demande des organisations syndicales.

Point sur la mise en œuvre du CRE rénové

L'échange part du principe que le décret devrait paraître avant le 1^{er} juin 2025. La direction se prépare à la mise en place, pour cette date, du transfert de la gestion de la liste ainsi que de la nouvelle sanction « suspension-remobilisation ». La **CGT** demande toujours les résultats de l'enquête lancée fin 2024 par la DG sur le CRE rénové. La DR indique relancer régulièrement, à notre demande, la DG qui serait dans l'incapacité de fournir des résultats, plus de 6 mois après l'enquête. Aberrant.

Le transfert de la gestion de la liste vers le CRE

Les groupes de motifs de manquements liés à l'assiduité des privés d'emploi (absence à rendez-vous, prestation, formation ou refus d'accompagnement ...) ne seront plus à la main des agences à partir du 1^{er} juin. Ces manquements sont regroupés sous une appellation compréhensible de tous (ou pas) :

Manquements aux obligations énoncées dans le contrat d'engagement relatives à l'assiduité, à la participation active aux actions prévues par le plan d'action et à l'obligation de réaliser des actes positifs et répétés en vue de trouver un emploi, parmi lesquels figurent les candidatures à des offres d'emploi, en vue de créer, de reprendre ou de développer une entreprise, de réaliser des actions concourant à l'insertion sociale et professionnelle et de mettre en œuvre, le cas échéant, le projet de reconversion professionnelle

En plus des aléatoires, des ciblés et des signalements, une nouvelle source liée aux manquements va déclencher un contrôle de la recherche d'emploi lors :

- d'une 2nde absence à rendez-vous dans les 6 mois.
- d'une non-présentation ou d'un abandon de prestation ou formation.

La direction précise qu'un justificatif relatif à une absence n'empêchera pas le démarrage du contrôle. Seuls les refus d'élaborer ou actualiser le contrat

d'engagement et le refus d'ORE resteront à la main des agences.

La **CGT** et d'autres syndicats se demandent ce que vont advenir des collègues PAG. La DR indique qu'étant dans la période des EPA, un point sur les missions de ces agents est réalisé. D'après les premiers éléments, il semblerait que l'activité GL soit variable d'une agence à une autre. Le suivi se poursuit. La **CGT** sonne encore une fois l'alerte sur ces postes.

La « suspension-remobilisation »

Une nouvelle sanction va remplacer la radiation en cas de manquement. La « suspension-remobilisation » a pour principes généraux : une suspension du revenu de remplacement (ARE, ASS, RSA et ACEJ) de 30% à 100% en fonction de la situation individuelle du privé d'emploi pour une durée entre 1 et 2 mois et le maintien de l'inscription et de l'accompagnement pendant ce temps de suspension. Dans le cadre du CRE, la suspension-remobilisation émise s'accompagne d'un « plan d'action » que le DE devra accomplir afin de mettre fin à la suspension « plus tôt ».

Pour prétendre à « reprendre » leur indemnisation, les privés d'emplois devront se manifester auprès de leurs conseillers référents afin de valider la mise en place du plan d'action. S'ils ne se manifestent pas la suspension du revenu se poursuivra jusqu'au bout des délais prévus. A noter qu'il y a un traitement différent pour le RSA et l'ACEJ, en cas de remobilisation, les allocations sont reprises au 1^{er} jour de la suspension. Mais pour les ARE et ASS, la reprise démarre à la date de la remobilisation, les sommes non versées pendant la « suspension » sont « conservées » et repoussent mécaniquement la fin du droit, il n'empêche que ces allocataires auront une période avec une réduction de leurs revenus.

Afin de mettre en place la suspension, la direction évoque un outil « d'aide à la décision » qui se présentera sous la forme d'un tableur Excel dans lequel les conseillers devront indiquer « des éléments principaux de la situation personnelle ». L'algorithme présentera une proposition de suspension « adaptée ».

À ce jour, aucun des 5 départements en Normandie n'a donné de délégation à France Travail. En attendant, France Travail émet une proposition de sanction pour les ARSA, le président du CD doit statuer, sur l'application ou non de la sanction. Néanmoins, si au bout de 15 jours le CD ne statue pas, il est prévu que la décision soit prise par France Travail. Le SI commun n'étant pas encore à niveau, la mise en œuvre de cette mesure démarrera ultérieurement.

La **CGT** demande comment s'articule ce décret de sanction avec les obligations légales du « reste à vivre ». La direction botte en touche et diffère la réponse. La **CGT** demande quelles actions de prévention pour les agents sont mises en place pour éviter les agressions. La direction nous évoque la mobilisation du cabinet de supervision sur « les techniques de désescalade ». Ce qui revient à essayer d'éteindre le feu que le traitement uniquement administratif a lui-même allumé.

C'est insuffisant, pas adapté, et ne prend pas en compte la difficulté des agents à avoir des réponses claires pour les demandeurs. Mais nous sommes aussi soumis à une tension émotionnelle devant des privés d'emploi fatigués, en précarité, effrayés par ce qui leur arrive.

La **CGT** demande s'il y aura une explication individualisée sur les courriers d'avertissement et de sanction. La direction répond que oui au même titre que l'invitation à rendez-vous proposé par le CRE, il faudra fournir les éléments demandés.

On espère que le courrier sera plus clair que celui de l'invitation au rendez-vous du CRE.

Sanctions durcies, dégradations des conditions de travail : aucune réponse de nos directions !

Pour la **CGT**, les conseillers du CRE et en agence risquent d'être confrontés à une augmentation des comportements agressifs et des intentions suicidaires. Comment peut-il en être autrement ? Les privés d'emploi qui seront suspendus vont plonger dans la précarité et des questions de survies se poseront. Ce système fait reposer les responsabilités sur les conseillers qui devront se débrouiller pour recevoir en urgence les usagers suspendus dans une relation qui n'est plus celle « de la confiance » mais celle de la tension. Cette politique des gouvernements, éphémères mais nocifs, nous mettent de plus en plus en danger, des deux côtés du guichets.

S'ajoutent à cela les conflits de valeur auxquels les agents vont avoir à faire face : appliquer la sanction et accéder ou non à la levée de la sanction, vont entraîner une charge émotionnelle et du mal-être. Notre travail a-t-il comme objectif de contrôler et radier ou de conseiller et accompagner ? C'est une question qui revient de plus en plus souvent.

Les dégradations de l'organisation du travail, de la réception du public et du climat avec les privés d'emploi vont aussi conduire à des tensions entre les conseillers. Nous ne devons pas nous laisser diviser. Que l'on travaille au CRE ou en agence, nous sommes tous soumis à la même pression, celle de notre direction qui applique scrupuleusement les décisions de Macron et son gouvernement : de faire plus avec moins d'effectifs, casser les missions fondamentales de nos services publics et la privatisation accélérée de nos missions.

Pour revendiquer des augmentations de salaires, des effectifs à la hauteur des besoins, l'arrêt des privatisations et de la casse de nos missions fondamentales d'accompagnement et d'indemnisation des privés d'emploi, des milliers de conseillers se sont mis en grève le 5 décembre et le 1^{er} avril. Nous sommes nombreux à être en désaccord avec ce qu'il se passe. Restons solidaires et en lutte. La **CGT** France Travail Normandie continuera de se mobiliser.

Procédure « flash » où est-on ?

La direction nous indique que les conseillers CRE « s'approprient la nouvelle procédure ». Celle-ci permet de clôturer dès la lecture du dossier en besoin de redynamisation ou en insuffisance de recherche d'emploi. La direction ajoute que cette nouvelle procédure « allégée » permet de traiter plus de dossiers et... que les conseillers demandent d'eux-mêmes plus de dossiers à prendre en charge !

La direction indique que le cadencement mensuel du nombre de clôtures est bon : 138% en avril 2025. Ce qui s'explique en partie par un « stockage » des dossiers en décembre (la direction parle de dossiers et non des personnes en attente de décision de sanction...) et une reprise en janvier de ces fameux stocks.

La direction insiste lourdement sur la mise en place d'un envoi systématique de mails entre le CRE, le conseiller référent et l'ELD de l'agence au démarrage du contrôle, pendant le contrôle et à la clôture du contrôle. La **CGT** fait remarquer que pour une cible à 43 700 contrôles en Normandie, la direction demande donc l'émission de plusieurs dizaines de milliers de mails avec un risque de sur sollicitation des conseillers. La **CGT** fait remarquer aussi qu'actuellement les conseillers croulent sous les demandes de rendez-vous dans le cadre de la procédure flash « besoin de redynamisation ».