

## Comité Social et Economique Central (CSEC)

Cette réunion du CSEC est organisée, à nouveau, sur deux jours, les 16 et 17 janvier 2025, avec l'ordre du jour suivant :

- Consultation sur l'accompagnement intensif
- Bilan du test « nouveau bouquet de service des psychologues du travail »
- Bilan de l'expérimentation sur le dispositif de détournement de finalités
- Point d'étape sur la mise en place des EDO et DPA
- Information sur le Pilote OUIFORM
- Point sur la situation à Mayotte
- Présentation du baromètre interne
- Vote sur le recours à la Visio-conférence pendant l'année 2025
- Point sur le budget de fonctionnement du CSEC
- Questions diverses

1

### Intervention préalable :

En ouverture de séance, **FO** est intervenue sur la nécessité d'informer et consulter le CSEC avant tout redéploiement d'effectif :

« Nous entrons en ce début d'année 2025 dans le cœur du projet de la Transformation France Travail avec entre autre l'inscription rénovée et l'accompagnement intensif.

**FO** constate et condamne que le déploiement de ces chantiers se fasse dans un contexte de contraction des effectifs, anticipée par la Direction Générale comme indiquée en CSEC, alors que l'évidence au regard de la charge nette de travail en hausse sensible exige des réévaluations tout aussi importantes des effectifs.

La Direction générale pour tenter de régler cette problématique envisage des redéploiements d'effectifs par le biais d'externalisations, dématérialisations et déploiement de l'intelligence artificielle.

Comme l'expert l'a décrit dans le cadre du rapport d'expertise sur les orientations stratégiques de France Travail, il semble prématuré de pouvoir baser une stratégie RH sur des gains d'efficience hypothétiques.

Ainsi **FO** demande l'inscription régulière d'un sujet aux ordres du jour de CSEC à venir qui permettront avant tout redéploiement interne d'effectifs de vérifier l'effectivité des hypothèses de gain envisagés projet par projet. »

La DG y répond favorablement.

**FO** questionne également la DG, sur l'insertion dans le décret du 31 décembre 2024 sur le partage des données de la nécessité d'enregistrer les obligations de quitter le territoire (OQTF). Que faire de cette donnée ? Les représentants de la DG, disent ne pas être informé du décret !



## Consultation sur l'accompagnement intensif

L'accompagnement intensif se caractérise par la volonté de la DG de constituer des portefeuilles d'accompagnement intensif de 50 demandeurs d'emploi. Pour réussir, la DG a présenté plusieurs pistes :

- **Taille des portefeuilles** : une saturation des portefeuilles « suivi » à 500 DE, *a minima*. **FO** questionne sur ce que le minima signifie. La DG est-elle prête à accepter de portefeuilles à 700, 1000, 1500 ? La DG ne répond pas.
- **CEJ** : hausse des portefeuilles de 30 à 50. Cette hausse d'activité (66% de hausse d'activité) n'est pas compensée par la baisse prévue de l'activité administrative.
- **MET** : la fin de ce dispositif au 1<sup>er</sup> juin. Quelle communication est envisagée pour les agents qui vont perdre cette activité ? Nationale ou locale. Avec quelle temporalité ? Il est urgent d'avancer car certaines régions continuent d'alimenter les portefeuilles.

Ce dossier doit faire l'objet d'une consultation en CSE sur les leviers locaux de mise en œuvre. La vision QVT est nationale. Si en région ils estiment qu'ils peuvent évaluer la QVT plus finement il faut le faire.

**A noter** : Face à la résistance de certains DR qui ne voudraient pas calibrer les portefeuilles à 50 DE, la DG envisage qu'au-delà de 55 DE le portefeuille ne sera pas considéré comme portefeuille intensif et ne concourra pas aux objectifs.

A l'avenir il n'y aura plus que deux types d'accompagnement : intensif et autre modalité dont le nom et le contenu est à définir.

**Pour les 15 heures d'activité** : il faut distinguer la philosophie du projet qui a pour but de faire comprendre à tous les contreparties nécessaires pour le DE, et sa traduction opérationnelle dans le contrat d'engagement en particulier pour les publics qui seront accompagnés dans des portefeuilles autres que les portefeuilles « intensifs ». La DG indique qu'une rencontre avec le ministère du travail le 17 janvier doit définir la philosophie entourant aux 15H d'activités (contrôle de l'effectivité ou pas).

Pour **FO** il est important que France travail reconnaisse une difficulté capacitaire. Le DG a demandé à travailler sur la bonne taille des portefeuilles et sur ce que l'on fait quand la capacité est atteinte.

Avis circonstancié des élus **FO** et FSU au CSEC :

Les élus **FO** et FSU en CSEC conformément à l'article L.2312-15 du Code du travail émettent un avis circonstancié relatif à l'accompagnement intensif.

La phase d'information du CSEC s'est déroulée au cours de la réunion de l'instance les 11 et 12 décembre 2024.

L'accompagnement intensif est présenté par la Direction comme celui visant à structurer le parcours du demandeur d'emploi par le référent pour les personnes dont la capacité à agir est faible. Cet accompagnement intensif est présenté comme étant l'un « des communs » prévus par la loi « Plein emploi » et qui devra être mis en place par l'ensemble des opérateurs du Réseau Pour l'Emploi. De plus, l'accompagnement intensif devra intégrer une durée hebdomadaire d'activité.

Parmi les principes posés dans le cadre de l'information donnée par la Direction, il ressort :

- Un public cible constitué par les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi
- Une individualisation de la relation entre le demandeur d'emploi et son référent



La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJHEICHE,  
Etienne GUILLET, Alain THALY, Natalia JOURDIN (RS)

<https://fofrancetravail.fr> Contact : [syndicat.fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.fo@francetravail.fr)

Rejoignez-nous !

Adhérez



- Une individualisation du parcours
- Une co-construction et un ajustement du parcours en continu
- Une nécessité d'actualiser régulièrement le diagnostic et le contrat d'engagement
- Une proximité entre l'accompagnement intensif et l'accompagnement global par les types d'approches
- Une durée limitée dans le temps (6 mois)
- Des échanges en face à face à privilégier
- Une nécessité de participation active de la personne accompagnée
- Une intégration du suivi dans l'emploi dans l'accompagnement intensif
- Un déploiement qui relève d'une approche territorialisée

Pour l'année 2025, il est prévu la mise en œuvre par France Travail de 180 000 parcours supplémentaires d'accompagnement intensif, outre les 380 000 déjà mis en œuvre dans le cadre des dispositifs GLO, EE, AIJ, CEJ.

L'accompagnement intensif sera mis en œuvre par des conseillers dédiés avec des portefeuilles de 50 DE.

Le document d'information ne fait état d'aucun recrutement de conseillers à France Travail pour faire face à cette mission nouvelle confiée à l'opérateur. Il est précisé que les ressources nécessaires seront prises notamment par le redéploiement des gains d'efficience.

En ce qui concerne les portefeuilles CEJ, les élu.es du CSEC se questionnent sur l'augmentation de la charge de travail de 66% imposée par le passage de 30 à 50 jeunes. Nous alertons sur la difficulté que va représenter ce gap. La Direction Générale se bornant à indiquer que les tâches administratives devraient être en partie diminuées, comme seule justification de cette augmentation de la charge de travail. Le risque de surcharge d'activité doit être surveillé afin de préserver la santé et les conditions de travail des collègues en charge de l'accompagnement CEJ.

La mise en place concrète de ce dossier peut être source de RPS, pour les agents sur les portefeuilles MET. Créée ex nihilo en septembre 2023, la disparition de cette activité peut décontenancer les collègues occupant cette fonction. Le portage de cette nouvelle orientation doit être anticipé avant que les conseillers en soient dessaisis. Les élu.es CSEC rappellent qu'il existe une hétérogénéité entre les agent.es qui occupent ce type de portefeuille : certain.es sont des conseillers entreprise, d'autres sont issu.es des activités de suivi intensif. A ce titre, le changement d'activité doit tenir compte de leurs souhaits et de leurs origines.

La volonté de la Direction Générale d'intensifier à minima à 500 demandeurs d'emploi par portefeuille en nouveau suivi, va encore dégrader les conditions de travail de ces agent.es au nom de gains de productivité nécessaires à la mise en place de cette nouvelle organisation.

Pour autant, les élu.es du CSEC n'ont pas pu avoir de manière exhaustive et précise les données permettant d'identifier à quel endroit exactement et de quelle manière seront faits les gains d'efficience donnant lieu à redéploiement.

Au regard des informations présentées au CSEC, les élu.es identifient que cette nouvelle mission est amenée à être mise en place sans que les moyens nécessaires soient au rendez-vous.

Les élu.es du CSEC estiment que cet état de fait va dégrader les conditions de travail des équipes en agences de par la surcharge de travail que va occasionner le déploiement de l'accompagnement intensif.

Les élu.es du CSEC estiment que tous les CSE d'établissement doivent être consultés sur la mise en œuvre de l'accompagnement intensif sur leur périmètre. A l'occasion de l'information en vue de cette consultation il conviendra de communiquer aux élu.es du personnel une cartographie précise, agence par agence, détaillant le nombre de portefeuilles d'accompagnement intensif prévus et sur quelles activités sont prises les ressources amenées à les prendre en charge.



La délégation FO : Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJHEICHE,  
Etienne GUILLET, Alain THALY, Natalia JOURDIN (RS)

**Rejoignez-nous !**

**Adhérez**



<https://fofrancetravail.fr> Contact : [syndicat.fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.fo@francetravail.fr)

## **Bilan du test « nouveau bouquet de services des psychologues du travail »**

On passe d'une logique de prestation à une vision globale avec une démarche de co-construction.

Les résultats du test ont mis en lumière l'intervention des psychologues du travail dans le cadre d'une approche globale quelle que soit la nature du public. Le bouquet satisfait les psychologues du travail.

Pour **FO** il est essentiel de rappeler que le métier de psychologue du travail est un métier à déontologie. Il faudrait insister à nouveau sur cette particularité afin que l'encadrement ne l'oublie pas. Il est nécessaire, par exemple, de modifier les courriers informant de la procédure de radiation en cas d'absence qui rentre en contradiction avec l'article 9 de la charte de déontologie. La DG est d'accord et insistera sur ces points.

Ce bouquet de service a pour but de les sortir de l'accompagnement strict de l'élaboration du projet.

La thématique santé est de plus en plus prégnante dans l'activité des collègues psychologues du travail.

La DG reconnaît que l'offre de formation pour les psychologues du travail est insuffisante et ne correspond pas à leur besoins.

Quant à leur rôle au regard de l'entreprise : cela reste possible mais en deçà de ce que la DG imaginait. Ils sont intervenus en appui sur les définitions de poste ou les pratiques de recrutement et aide à la décision tout comme le maintien dans l'emploi.

Il reste une vingtaine d'agence où les recrutements de psychologues du travail n'aboutissent pas.

**FO** rappelle qu'il y a aussi des agents publics détenteurs du diplôme de psychologue du travail qui ne peuvent candidater sur ces postes. Peut-être une piste pour recruter ...

Consultation au CSEC en juin 2025

## **Point d'étape sur la mise en place des EDO et des DPA**

Ce point a été mis à l'ordre du jour de ce CSEC à la demande de **FO**.

Nous avons pu constater une très grande disparité de programmation entre les différentes unités avec des charges de travail souvent très intenses. Le plus compliqué étant l'absence de module de formation permettant d'appréhender la délivrance du DPA. Sur ce point, la DG indique attendre que les autres membres du réseau pour l'emploi (RPE) travaillent avec nous sur un module de formation. **FO** dénonce cette logique qui risque de repousser de plusieurs mois la perspective de formation. Rappelons, à ce stade, que nous sommes les seuls du RPE à nous être lancé dès le 2 janvier.

La DG prétend que la charge de travail diminue. **FO** ne peut pas entendre cette affirmation, toutes les remontées de terrain prouvent que la charge de travail est en augmentation : les 15 minutes d'EDO s'ajoutent à la charge, et la durée des DPA dépasse une heure d'entretien, là où l'ESI durait 45 minutes.

En ce qui concerne les EDO, **FO** a demandé la modification immédiate des courriers d'invitation à l'EDO. Ce dernier parle d'échange sur les projets, de bilan de parcours. Il génère une incompréhension auprès du DE qui se retrouve frustré devant l'entretien quasi mécanique qu'est l'EDO.

**FO** a questionné la DG sur un point crucial, l'EDO est-il une activité contrainte ou pas ? La DG réserve sa réponse.



La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJHEICHE,  
Etienne GUILLET, Alain THALY, Natalia JOURDIN (RS)

<https://fofrancetravail.fr> Contact : [syndicat.fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.fo@francetravail.fr)

**Rejoignez-nous !**

**Adhérez**



La DG confirme, à ce stade, que l'algorithme sur les EDO doit bien arriver en avril, mettant ainsi fin à la programmation de ces « entretiens ».

**FO** alerte sur la nécessité d'aider les agents sur la mise en œuvre du contrat d'accompagnement.

## Bilan de l'expérimentation sur le dispositif de détournement de finalités

Ce dossier sera traité de manière plus complète lors de la prochaine réunion du CSEC. Pour autant, la DG précise que sur les quelques 8 000 entretiens menés dans le cadre de cette expérimentation, une seule situation a donné lieu à une sanction disciplinaire.

La Direction indique également qu'il n'est pas prévu de généralisation de ce dispositif.

## Information sur le pilote OUIFORM

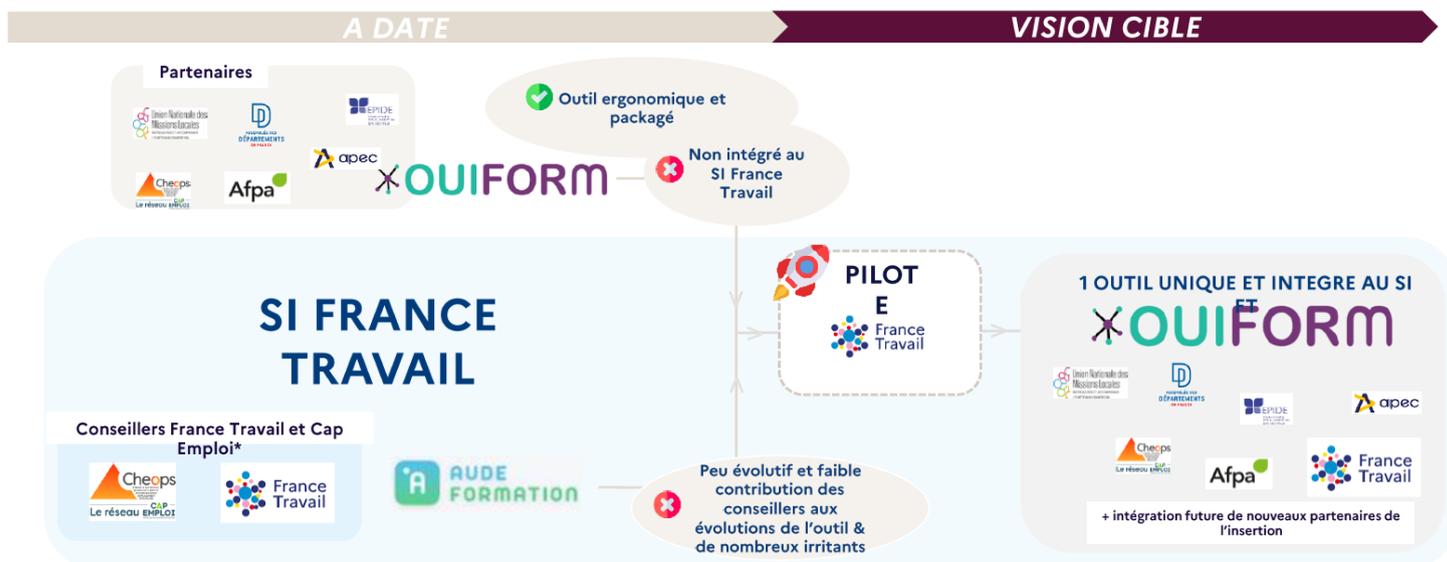
La gouvernance de l'outil OUIFORM, portée jusqu'ici par la DGEFP, sera désormais portée par France travail.

Cet outil est amené à remplacer AUDE formation. Il sera dans un premier temps à destination des conseillers France travail et Cap emploi intégré dans le SI de FT, et dans un second temps il sera mis à disposition des autres partenaires du réseau pour l'emploi.

AUDE formation ne sera pas supprimée pour le moment car l'outil reste pertinent pour la gestion des factures traitées par les plateformes centralisées.

Il y aura deux versions de l'outil OUIFORM, l'une pour France travail, l'autre à destination des partenaires.

Extrait du document de présentation :



La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJHEICHE, Etienne GUILLET, Alain THALY, Natalia JOURDIN (RS)

<https://fofrancetravail.fr> Contact : [syndicat.fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.fo@francetravail.fr)

Rejoignez-nous !

Adhérez



## Point sur la situation à Mayotte

Les élus sont informés qu'il n'y a aucun blessé à déplorer parmi les agents de France Travail.

Dès les premières heures après le passage du cyclone Chido sur l'archipel de Mayotte, la DG a mis en place une cellule de crise pour accompagner au mieux nos collègues de ce département sinistré.

Cette cellule, toujours active, a pu identifier toutes les situations de nos collègues et mettre en place les mesures nécessaires.

Pour l'heure, les conditions de reprise d'activité sont à l'étude ce qui correspond aussi à la demande de nos collègues.

Le représentant du CSE de Mayotte en CSEC, qui est issu de **FO**, remercie avec émotion tous les agents qui ont apporté le soutien des agents France entière. Le traumatisme s'avère plus important que ce qui était imaginé au départ.

La DG souligne la dignité du propos du représentant du CSE de Mayotte. Elle reconnaît que la communication a été complexe et remercie les organisations syndicales sur place pour aider la Direction à identifier les situations personnelles des agents.

La DG remercie l'établissement Réunion qui a été exemplaire.

6

## Présentation du baromètre interne

D'une manière globale, les indicateurs d'indice de la qualité de vie au travail et de l'indice de confiance sont en légère dégradation.

Il ressort en substance que :

- De plus en plus de collègues estiment avoir une charge de travail trop importante
- De moins en moins de collègues sont motivés par leur travail
- La fierté de travailler à France travail baisse
- Les managers se sentent moins en capacité d'accompagner leurs équipes
- Le rythme des changements est jugé trop intense
- De plus en plus d'agents ont le sentiment que « ça ne va pas dans le bon sens »

Après avoir posé ces constats par l'intermédiaire du baromètre, **FO** questionne la Direction sur le plan d'action qu'elle compte mettre en place pour améliorer la situation.

La DG précise que la baromètre interne sert à dresser un état des lieux mais n'a pas vocation à engendrer un plan d'action.

... En substance, on constate la fièvre mais on ne fait rien ...

**FO** demande que les CSE d'établissement puissent avoir une présentation du baromètre de leur périmètre.



La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJHEICHE,  
Etienne GUILLET, Alain THALY, Natalia JOURDIN (RS)

<https://fofrancetravail.fr> Contact : [syndicat.fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.fo@francetravail.fr)

Rejoignez-nous !

Adhérez



Extrait du document de présentation :

## Mais leur motivation diminue de 2 points et ils expriment davantage leur inquiétude sur de nombreux sujets



Ils sont par ailleurs, 69% à juger que la stratégie va dans la bonne direction, en baisse de 3 points et même 7 points en 1 an

### Questions diverses

#### Campagne opération carrières des agents publics :

La campagne d'opérations de carrières des agents publics s'est terminée le 10 janvier dernier. L'instruction DG N° 2024 -29 du 17 octobre 2024 prévoyait un quota de 64 carrières exceptionnelles pour cette campagne.

Au terme de cette campagne, **FO** demande à connaître :

- Le nombre de carrières exceptionnelles réellement attribuées cette année
- Le taux d'agents publics en carrière exceptionnelle à ce jour
- Le quota de carrières exceptionnelles gardé en réserve par la Direction à ce jour

#### Masse salariale des agents publics :

**FO** demande à connaître le montant de la masse salariale des agents de droit public pour les années 2022, 2023 et 2024.

#### Traitement des OQTF par les agents France travail :

Aux termes d'un décret du 31 décembre 2024, le SI de France travail doit recenser les informations relatives à l'obligation de quitter le territoire français (OQTF) des demandeurs d'emploi.

**FO** demande les informations sur les modalités de traitement de ces données sensibles et les actions que les collègues devront effectuer en lien ou pas.

Prochaine réunion du CSEC : 12 et 13 février 2025



La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJHEICHE, Etienne GUILLET, Alain THALY, Natalia JOURDIN (RS)

<https://fofrancetravail.fr> Contact : [syndicat.fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.fo@francetravail.fr)

Rejoignez-nous !

Adhérez

