



Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des agents permettant de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la situation économique et financière de PE, l'organisation du travail et aux conditions de travail d'hygiène et de sécurité.

**Présent.es SNU** : C.Gruot, S.Babouillard, S.Selaries, E. Propper, V.Vidiani, C.Quatrepoint (RS)



**ODJ CSE** : Présentation du programme « insertion des personnes en situation de handicap » - point d'étape sur la mise en œuvre de la politique de sureté / présentation des travaux à Montbard en vue d'une consultation-Info Chat FT- vote sur répartition des RP- Note sur les heures en dépassement- déploiement accord formation.

**Présent.es Direction** : M. Swieton, C.Riffard, O.Ferru, S.Mauffré, V.Boeglin, M.Choley



## CSE, l'🧐 du SNU

### CSE ordinaire du 18/06/24



#### Présentation du programme « insertion des personnes en situation de handicap »

- Après le rapprochement avec Cap Emploi, la mise en place des « Teams TH », les portefeuilles à coloration TH... D'autres changements d'importance arrivent concernant l'accompagnement des personnes en situation de handicap. 17 nouvelles mesures, 4 axes majeurs et pour notre région c'est le département de l'Yonne l'heureux élu qui expérimentera la mesure 1 : « Placer sous la responsabilité de France Travail / Cap Emploi toute personne en situation de handicap à la recherche d'un emploi et déterminer l'environnement professionnel le plus adapté ».
- En clair : les agents de France Travail et de Cap Emploi interviendront dès l'octroi de la RQTH par la MDPH afin de définir si la personne relève de l'ESAT, de l'Entreprise Adaptée ou de l'entreprise classique. D'après les représentants de la direction, cela permettra notamment d'éviter des orientations en ESAT à tort ou de laisser sans accompagnement des personnes en attente d'une place en ESAT qui n'arrive jamais.
- Intention louable, certes, mais qui soulève de nombreuses questions :
  - Que deviennent les équipes pluridisciplinaires, les CDAPH ?
  - Sommes-nous compétents, outillés pour prendre de telles décisions sur un champ qui relève grandement du médical ?
  - Comment se feront les échanges d'informations avec la MDPH (système informatique commun prévu) ?
  - Quelle place pour les psychologues de France Travail ?
  - Quid du secret médical, des informations sensibles ?



**Une seule réponse claire dans tout ce projet : il se mettra en place sans aucun renfort pour France Travail ! Comme tous les autres projets, expérimentations, POV, tests... beaucoup de travail en plus, mais iso effectif !**

Les collègues de l'Yonne vont essayer les plâtres, démarrage prévu début 2025.

Les élus SNU seront vigilants quant aux conséquences de ce projet sur les conditions de travail des agents.

#### L'IA, on IÈ !

- La Direction nous présentait, en grandes pompes, la feuille de route 2024, lors du CSE de mars 2024. Pour mémoire, cette feuille de route, présentait **la mutualisation des ressources, l'externalisation et la sous-traitance** ainsi que l'IA comme les pierres angulaires de France Travail.
- 3 mois après, le chatbot **Chat FT** (IA générative) nous est présenté et va être déployé sur la période 2024/2025.



Selon la direction, le but est de trouver une alternative à chat GPT afin d'éviter la fuite de données.

Les élus SNU ne sont pas contre l'introduction de l'IA générative mais demandent à la direction de répondre :

- sur le programme de formation prévu afin de permettre à chacun d'appréhender ce nouvel outil.
- sur le niveau de données auquel cette IA a accès pour formuler des réponses (données générales de FT ou données personnelles des DE présents dans nos applicatifs (AUDE, MAP)
- sur l'impact dans nos métiers mais aussi sur les effectifs.

**Car il ne faut pas se leurrer, ce chat FT n'est que la première pierre de l'introduction de l'IA dans nos métiers et les impacts vont être réels sur nos conditions de travail, l'intérêt de tous nos métiers et la taille de nos équipes.**



Vous souhaitez plus d'informations ? N'hésitez pas à nous contacter.

Toutes les coordonnées de vos élus SNU-BFC sont [ici](#)



### Note sur les heures en dépassement

Dépassement ? Vous avez dit dépassement ? Attention à ne pas dépasser les bornes !!!

Mieux vaut avoir l'œil du SNU que celui d'une taupe pour décrypter la note régionale sur le respect des horaires de travail.

Rappel du contexte :

- En février 2023, 352 agents ont été reçus par leur manager pour des "heures en dépassement" avec signature d'un "courrier d'engagement du respect des horaires de travail" qui n'a aucune valeur juridique en contractuelle ; seul le contrat de travail lie l'employeur et le salarié. Appelons cela un "contrat moral" très PPC.
- Fin 2023 et début 2024, nouvelle période de scrutation des compteurs HOROQUARTZ par les RH. 98 agents ont été "identifiés" dont 83 agents en récidive.... A quand le fichage S HOROQUARTZ ? Entretien bis mais tripartite (RH/manager/agent) avec, pour certains agents, un retour à l'horaire collectif (8H30/12H30 13H30/17H00).

Analyse du SNU :

- La direction doit revoir sa copie en ce qui concerne la définition des critères du non-respect des horaires de travail. En effet, la manière peu précise de la rédaction de cette note permet des lectures différentes possibles et sujettes à interprétations pointées du doigt par les élus du CSE. La direction va donc revoir cette note avant sa diffusion au réseau.
- De plus, cette note renvoie la responsabilité du dépassement vers l'agent, en ménageant le N+1.
- Le SNU a rappelé que le courrier d'engagement n'avait aucune validité légale et que seul le contrat de travail faisait foi. La direction a noyé le poisson en expliquant qu'il s'agissait d'une alerte bienveillante pour les agents afin de ne pas recourir à la procédure légale de sanction. Quel humanisme !!! Et oui il faut bien pallier les failles d'HOROQUARTZ qui n'est pas paramétré pour générer des alertes en cas de dépassement horaire.

Et pour conclure :

- **La direction devrait peut-être s'interroger sur le pourquoi de ces dépassements. C'est l'arbre qui cache la forêt des agents France Travail en détresse : charge de travail toujours croissante, transformation rapide des métiers et des outils de travail, charge mentale prégnante et bien souvent difficultés personnelles notamment financières.**

### Point RH

Le SNU et 2 autres syndicats ont alerté sur la situation globale de la situation de l'agence de Montbéliard Hexagone, dont celle de l'équipe GDD. Un plan d'action va être présenté au collectif et mis en œuvre prochainement. Les élus SNU restent en veille sur ce dossier.

La direction a indiqué que les futurs recrutements de conseillers concerneraient la DT 25/90 prioritairement car déséquilibré au niveau charge/ressources par rapport aux autres DT.

### Vos élu.es SNU au CSE

Catherine Gruot / [snu.gruot-bfc@francetravail.fr](mailto:snu.gruot-bfc@francetravail.fr)  
Sylvie Selaries / [sylvie.selaries@francetravail.fr](mailto:sylvie.selaries@francetravail.fr)  
Emilie Prost / [emilie.prost@francetravail.fr](mailto:emilie.prost@francetravail.fr)  
Sylvaine Babouillard / [s.babouillard@francetravail.fr](mailto:s.babouillard@francetravail.fr)  
Vincent Vidiani / [vincent.vidiani@francetravail.fr](mailto:vincent.vidiani@francetravail.fr)  
Romain Chanliou / [romain.chanliou@francetravail.fr](mailto:romain.chanliou@francetravail.fr)  
Emmanuel Propper / [emmanuel.propper@francetravail.fr](mailto:emmanuel.propper@francetravail.fr)  
Francis Chambarlhac / [snu.chambarlhac-bfc@francetravail.fr](mailto:snu.chambarlhac-bfc@francetravail.fr)

### Vos représentants syndicaux SNU

Vincent Kerlouégan / [snu.kerlouegan-bfc@francetravail.fr](mailto:snu.kerlouegan-bfc@francetravail.fr)  
Cédric Quatrepoint / [cedric.quatrepoint@francetravail.fr](mailto:cedric.quatrepoint@francetravail.fr)

