



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO FLASH

CLAIR SIMPLE ESSENTIEL



DÉCLARATION PRÉALABLE

La Cfdt EST EN COLÈRE !



Depuis le mois de septembre nous vous demandons, nous vous supplions, nous vous réclamons, la procédure à suivre en cas de dysfonctionnements informatique !

Depuis des mois vous nous dites que la note arrive, que la note est là, que la note va être diffusée.....

Sur le bilan de la mutualisation GDD, pareil, depuis des mois nous attendons votre analyse !!!

Nous sommes le 28 Janvier 2025 et toujours rien ! Comment doit-on interpréter ce silence ? Est-ce un manque de considération pour l'ensemble des salariés qui essayent de tenir la barque ? Qu'allez-vous nous répondre cette fois ? Le mois prochain ?

La Direction nous affirme qu'une note existe mais qu'elle doit être retravaillée car elle n'est pas utilisable en l'état.

Les élus Cfdt poussent la Direction à agir au plus vite car ces pannes et leurs conséquences impactent le travail des agents (réseau - services supports) au quotidien.

Nous vous faisons part d'un nouveau point d'alerte. Nous mettons en œuvre les **EDO** et **DPA** depuis le 2 janvier. Il nous semble nécessaire de faire un premier bilan dès le mois prochain afin de pouvoir ajuster ou adapter très rapidement. Ces entretiens représentent déjà une charge très lourde pour l'ensemble des conseillers placement puisqu'ils se surajoutent aux activités qu'ils effectuaient couramment en 2024.

Ainsi, la durée des entretiens en suivi de 40 minutes pose déjà problème, le nombre d'actes métiers à effectuer, similaires à des entretiens en guidé ou renforcé, ne permettent pas de tenir dans le temps imparti.

Notre intervention ainsi que les remontées des agences ont porté leurs fruits. La durée du DPA en suivi a été portée à 50 minutes. Les élus Cfdt porteront vos retours quant à ces nouvelles organisations du travail.

Faites nous en part.



LES SUJETS DU JOUR

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES p.1

PILOTE OUIFORM p.1

RÉSULTATS DU BIPE p.2

ACCOMPAGNEMENT INTENSIF p.2

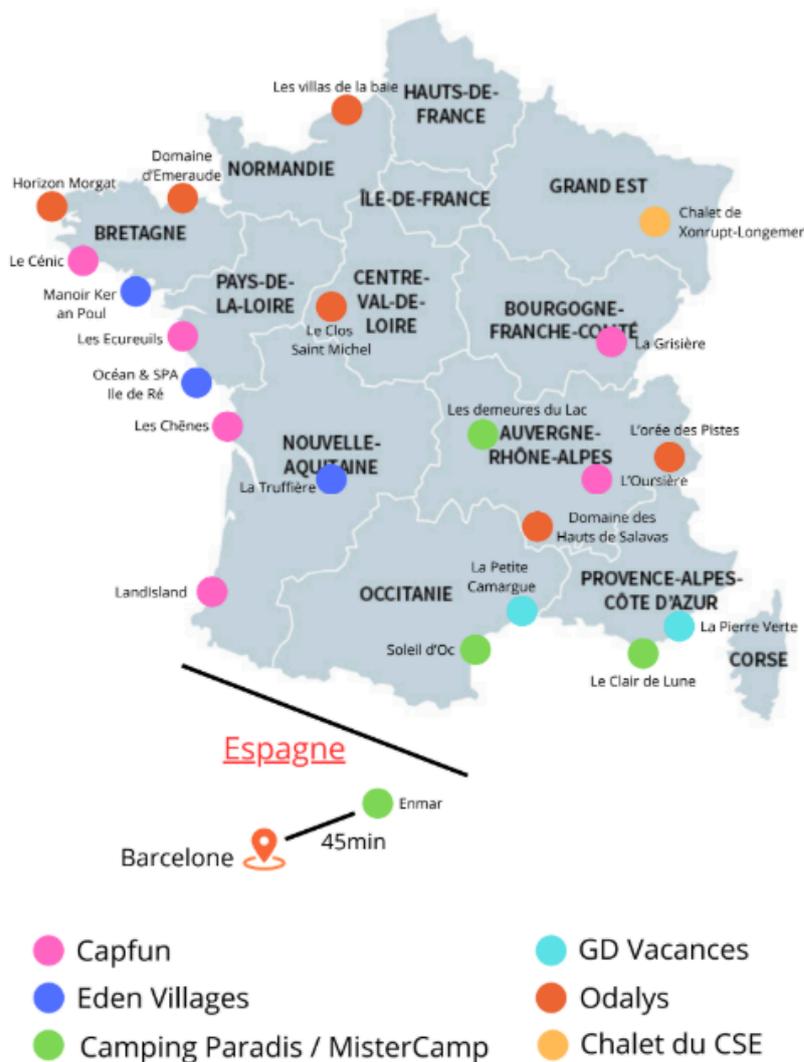
ORIENTATION STRATÉGIQUE p.3

GÉNÉRALISATION DU CRE RÉNOVÉ p.3

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les élus **CFDT** ont voté favorablement pour l'augmentation du nombre de linéaires (locations de vacances) afin qu'encore plus d'agents puissent en bénéficier. Voici une carte de France avec les 21 destinations possibles.

LOCATIONS 2025



PILOTE OUIFORM

La **CFDT** constate avec intérêt ce changement d'outil faisant évoluer l'interface, le positionnement et la gestion de la formation pour la pratique des conseillers. L'outil AUDEF GSP étant obsolète.

La Direction explique que la phase pilote concerne le déploiement de la version conseiller.

Le lancement de l'outil est prévu pour le 10 avril. Le calendrier et les modalités de déploiement sont en attente de définition par la Direction Générale.

L'outil devra contribuer à mieux former et mieux accompagner les bénéficiaires en retour à l'emploi de par son ergonomie.

Les formations que nous retrouvons actuellement dans AUDEF seront accessibles dans ce nouvel outil (Achats Région Grand Est, France Travail, Opco).

Pour la Direction, la facilitation qui est attendue pour le positionnement et le suivi nous permettrait de gagner en efficience.

RÉSULTATS DU BIPE



Le pourcentage des **participants à encore baissé - 6 %**. La Direction pense qu'il s'agit peut être de "l'usure" de ce baromètre. Un nouveau baromètre va être créé sous une autre forme prochainement. Suite à nos questions sur la baisse de l'indice QVT ou de l'indice de confiance dans certains services ou certaines agences, la Direction dit se pencher sur ces "décrochages" afin de redresser la barre. En ce qui concerne l'aspect sécurité, plans d'actions, et même si la situation s'est améliorée, la cible n'est pas atteinte partout. La Direction va continuer à travailler avec les équipes concernées afin d'augmenter ces résultats. Pour la Performance Par la Confiance (PPC), effectivement cet item n'a jamais décollé car les agents n'ont peut être pas la "vision" de PPC.

La **CFDT réplique que si la PPC ne décolle pas c'est parce que beaucoup d'agents ne la "vivent" pas au quotidien ! La CFDT lance une alerte sur l'indice QVT des managers qui est catastrophique**. C'est la 1ere fois depuis l'existence du BIPE que les résultats de cet item sont pratiquement tous au rouge **(-4 points en Grand Est et 6 points en dessous du national !)**. La Direction admet que les agents sont fatigués et qu'ils ont une charge de travail trop importante. De plus, elle nous informe que les indicateurs ont été fixés chaque année à la hausse car le Grand Est atteignait ses objectifs. La Direction Générale a refusé de baisser ceux-ci en 2024, ce qui a entraîné l'effondrement des taux, notamment pour les managers.



ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

En 2025, France Travail s'est engagé à augmenter de 180 000 le nombre de demandeurs d'emploi en accompagnement intensif au niveau national (CEJ, AIJ, Équipes emploi, GLO et XP Brsa).

Au niveau régional, **France Travail Grand Est devra augmenter de 14 400 le nombre de demandeurs en accompagnement intensif** (31 448 demandeurs d'emploi ont été accompagnés en 2024).

A compter du 1er avril, **35 nouveaux portefeuilles seront créés en Grand Est** par le redéploiement des portefeuilles suivants:

- Augmentation des portefeuilles CEJ de 30 à 50 demandeurs d'emploi
- Redéploiement des portefeuilles MET
- Redéploiement des portefeuilles cadres
- Les financements FSE dit innovants
- Autres leviers (saturation des portefeuilles suivis à 500 demandeurs d'emploi minimum, bascule de portefeuilles vers l'accompagnement intensif)

L'accompagnement intensif sera d'une **durée de 6 mois théoriquement renouvelables** (mais quasiment impossible si on veut tenir les objectifs avec 50 demandeurs d'emploi par portefeuille). **L'objectif d'entrée en portefeuille est de 100 par an.**

Les demandeurs d'emploi devront à minima avoir **2 entretiens par mois** avec leur conseiller. Les conseillers devront mobiliser les activités collectives, entretiens et contacts individuels à hauteur de 15 heures par semaine.

Les conseillers qui évolueront vers ce portefeuille auront à leur disposition **12 jours de formation en présentiel et 2h50 en distanciel**. Les parcours de formation seront individualisés en s'appuyant sur atout agent et l'autodiagnostic conseiller.

Enfin, les conseillers à temps partiel (jusqu'à 80%) suivront le même nombre de demandeurs d'emplois qu'à temps plein. Dans ce cadre, la Direction indique que les conseillers à 80% n'auront pas à assumer les 10% d'activités communes.



Les élus CFDT considèrent que ce projet implique de nombreuses conséquences sur notre charge de travail et donc sur nos conditions de travail.

Il est demandé aux conseillers en portefeuille "intensif" de multiplier le nombre de contacts avec un plus grand nombre de demandeurs d'emploi. Sur quel temps de travail ces activités vont-elles être effectuées?

Une partie de la réponse réside dans la quasi-absence de renouvellement des accompagnements intensifs qui deviendra quasi systématique et se limitera donc à 6 mois. Les élus CFDT considèrent que ce systématisme ne permet pas une bonne prise en compte des situations individuelles.

En fonction de tous ces éléments, la CFDT et l'ensemble des organisations syndicales ont voté pour la mise en œuvre d'une expertise. Le but de cette expertise est d'identifier, prévenir, apporter des éléments d'éclairage non fournis par la Direction Régionale, et proposer des mesures pour réduire les facteurs de stress et de surcharge de travail.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

La CFDT constate que ces orientations stratégiques sont largement structurées autour du plan de transformation. Alors même que les nombreux projets de ce plan vont avoir des impacts sur les agents, nous constatons une absence significative d'information sur les évolutions métiers et compétences.



Nous mettons en place un projet qui a vu le jour il y a 3 ans alors que la situation économique et sociale ainsi que les gouvernances ont changé.... Est-ce encore réaliste et réalisable ?

Est-ce que ce dossier a été ou va être adapté aux fluctuations des chiffres du chômage ? Nous venons d'avoir une forte hausse et cela risque de continuer à augmenter, ce qui aura forcément un impact sur la charge du travail. Nous ne pouvons pas perpétuellement faire plus avec de moins en moins de moyens....



GÉNÉRALISATION DU CRE RÉNOVÉ

La loi plein emploi détermine que le contrôle s'effectuera sur le respect du contrat d'engagement et abandonne la gestion de la liste telle que connue auparavant.

En Grand est, le lancement de l'expérimentation en juin 2024 a entraîné:

- La mise en place d'une **nouvelle procédure** qui se base sur l'étude du dossier
- Le **transfert de la Gestion de la Liste (GL) de 10 agences** (1 par Direction Territorial) au CRE

La Direction dresse le bilan suivant. L'objectif de contrôles a été atteint au bout de 5 mois. Le délai moyen de contrôle a été réduit de 37 à 20 jours. Sur les motifs de clôture, la Direction constate que toutes les options sont utilisées et que le taux de radiation est toujours faible, soit 8 %.

En ce qui concerne le transfert de la GL des agences vers le CRE, l'activité représente 29 % des dossiers.

Au niveau Ressources Humaines, un **renforcement des équipes CRE** est prévu avec une augmentation de 11 conseillers en 2025 (dont 6 CDD qui sont en cours de recrutement) et 5 postes en CDI (départs en retraite notamment des gestionnaires appuis qui sont remplacés vers des postes CRE). En 2026, 6 postes renforceront encore les services du CRE.



Des questions ?

Participez à nos Heures Mensuelles d'Information chaque lendemain de CSE de 14h à 15h ! Pour plus d'informations :
syndicat.cfdt.grandest@francetravail.fr