



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO FLASH

CLAIR SIMPLE ESSENTIEL



DÉCLARATION

Depuis de nombreux mois, la CFDT alerte la Direction Régionale sur l'empilement des projets, les nouvelles MSA, l'accompagnement intensif, le CRE rénové, la nouvelle convention assurance chômage, les entretiens de suivi d'activités contraints, les changements informatiques incessants et instables ...et les projets à venir : réduction des surfaces et des m2, l' Intelligence artificielle, le ou les plans d'efficacité et ses impacts, organigramme DR et autres...

Quotidiennement, les ELD et les conseillers doivent prioriser les priorités. La "Loyauté managériale" envers de notre Direction Régionale et nos DT et la volonté de « ne pas faire de vague » entraînent et désorganisent en interne. Cela amenuise parfois, voire souvent, la qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi.

Les yeux rivés sur ses indicateurs, notre Directrice Régionale, nos DRA et nos DT finissent par ne plus vivre dans la même réalité que leurs salariés. Mme COPPENS MENAGER disait en début d'année dernière "Avant de s'occuper du comment, il faut comprendre le pourquoi". Et bien justement, on n'a toujours pas compris. Pourquoi faire ? Et surtout comment faire tellement plus avec toujours moins.

Malgré nos récurrentes réunions du jeudi de la transformation et vision valeurs, la réalité c'est qu'on demande aux agents et aux ELD de ne plus chercher à comprendre : "ce sont les consignes, appliquez-les". Point barre.

La CFDT vous alerte car la perte de sens au travail est bien installée et elle se propage. Cette perte de sens provoque démotivation et détachement, des arrêts maladie et du mal-être au travail.

La Direction Régionale doit réellement se questionner sur notre capacité d'adaptabilité à ces trop nombreux changements. Sur ce qui est humainement et socialement acceptable. Votre et notre seule chance à ce jour, sont notamment la capacité à ce que les ELD fassent « tampon » avec les agents pour que les consignes passent le moins mal possible...jusqu'à ce qu'ils soient découragés eux aussi.

Sans réelle prise en compte, la rupture pourrait devenir proche. Les participations aux mouvements de grèves en Grand Est, les résultats attendus du boycott du Bift de mars, les tensions dans les services DR et fonctions supports, les conflits internes dans les agences non solutionnés, les refus d'heures supplémentaires, le manque de candidats sur les postes de managers, le nombre de démission et/ou de non acceptation de renouvellement de CDD, l'augmentation des burn out, les témoignages récurrents sur le mal être au travail doivent être des signes suffisamment clairs pour une réelle prise en compte. Se cacher derrière le manque de fiches de signalement, des résultats de BIFT interprétés « sauce DR » ne vous aidera pas, bien au contraire.

LES SUJETS DU JOUR

DÉCLARATION p.1

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES p.2

ACCOMPAGNEMENT INTENSIF p.2

ACCUEIL RÉNOVÉ DANS LES AGENCES p.2

DÉMARCHE EFFICIENCE p.3

TESTS SUR L'ÉVALUATION DES COMPETENCES TECHNIQUES p.3

STRATÉGIE RÉGIONALE TRANSFRONTALIÈRE p.4

Au-delà de traiter les situations au cas par cas, la CFDT vous demande aussi une prise en compte globale et un changement dans l'approche des rapports humains et une réelle implication de la Direction Régionale dans l'organisation du travail. Trop souvent les équipes utilisent l'article 22. L'article 22 "Débrouille toi comme tu peux" tant que les objectifs sont atteints.

Chère Direction Régionale, en période d'effectifs restreints et de multiplicité des missions qui nous sont confiées, c'est l'heure du réveil. Non, seul les résultats des indicateurs ne comptent pas, le sens et la qualité de vie au travail ne sont pas un confort mais ils sont bien indispensables pour faire face collectivement à nos missions.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES



Le budget alloué aux Activités Sociales et Culturelles présente un excédent qui a permis aux élus de valider une dotation complémentaire exceptionnelle de Noël pour 2025, d'un montant de **50€ par agent**.

Le montant total de la dotation Noël 2025 pour les agents s'élèvera donc à **140€** (90€ de dotation classique + 50€ de dotation complémentaire exceptionnelle).



ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

Suite aux multiples interventions et alertes en CSE et en s'appuyant sur la Convention Collective, la CFDT a obtenu :

- que les conseillers à temps partiel verront leur portefeuille proratisé en fonction de leur temps de travail.
- que les deux contacts mensuels peuvent prendre tout type de forme (physique - visio - téléphonique - collectif).

Les conseillers à temps partiel souhaitant continuer de participer aux activités communes (AIC, AZLA, 3949 etc...) pourront le faire après échange avec leur ELD toujours avec une proratisation de leur portefeuille en fonction de leur temps de travail.

La Direction a également confirmé à la CFDT que le télétravail ne sera pas remis en cause.

Tous les demandeurs d'emploi ayant débuté leur accompagnement avant la mise en place de l'accompagnement intensif seront accompagnés pendant la durée prévue initialement. A compter de juin la durée d'accompagnement sera de 6 mois avec une possibilité de prolongation si le conseiller le juge nécessaire.

La CFDT a souligné l'impossibilité pour les conseillers de réaliser un objectif annuel de 100 entrées en portefeuille en seulement 7 ou 8 mois. La Direction a indiqué qu'elle tiendra compte de la date de démarrage effective des portefeuilles d'accompagnement intensif pour calculer le nombre d'entrées réalisables.

La Direction a indiqué qu'une communication sera faite à toutes les ELD.

ACCUEIL RÉNOVÉ DANS LES AGENCES



Dans le cadre du programme AARU, ce projet prévoit le "relooking" des zones d'accueil des agences en allant du réameublement à la réorganisation complète en 3 espaces (vision cible), à une simple modification de l'identité visuelle (vision optimisée).

Chaque zone sera matérialisée par une couleur différente (bleu, jaune, corail), une signalétique commune et du matériel spécifique (bornes d'accueil ergonomiques, sièges maniables et modernes, ...).

7 agences en Grand Est sont retenues pour l'aménagement des lieux en vision cible: Troyes centre gare, Châlons-en-Champagne, Nancy Gentilly, Sarreguemines, Strasbourg Danube, Mulhouse Drouot, Saint-Dié-Des-Vosges.

Les autres agences bénéficieront de changements simples en vision optimisée du projet (suppression de toutes les anciennes signalétiques Pôle emploi, suppression des assises en enfilade, suppression des aplats de peinture rouge,...).

La CFDT s'interroge sur l'articulation de ce projet avec le programme de réduction des surfaces.

Pour la CFDT ce projet est en contradiction avec certaines préconisations du plan sûreté/sécurité notamment en ce qui concerne le mobilier maniable et la proximité sur les bornes d'accueil.



DÉMARCHE EFFICIENCE

Il s'agit d'une démarche globale et longue (jusque 2027) qui s'inscrit dans un contexte particulier: comptes de l'Etat en mauvaise posture, besoin de remettre de l'efficacité dans nos dépenses, Loi Plein Emploi avec de nouvelles missions et des missions étendues (BRSA, CRE,...).

Cette démarche concerne toute l'institution et tous les métiers (fonctions support et réseau), mais aussi les partenaires externes.

En Grand Est, 5 leviers ont été déterminés :

- Démarche simplification et efficacité
- Intelligence artificielle, SI, Data
- Adaptation de l'organisation
- Revue des dépenses et priorisation par le retour sur investissement
- Activation du réseau pour l'emploi

2 dimensions transverses:

- Accompagnement RH (temps d'acculturation et communication sur l'efficacité, accompagnement de développement des compétences vers les métiers de la relation de service)
- Mesure des gains de la démarche efficacité

En découlera notamment un projet de nouvel organigramme.

L'enjeu à 2027 est de redéployer 3700 ETP au niveau national.

TESTS SUR L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES TECHNIQUES

De nouveaux tests sur l'évolution des compétences techniques vont être réalisés sur le Grand Est et en Bourgogne Franche-Comté. Ils ont pour vocation de remplacer les ECCP.

Ces tests se dérouleront de juin à fin novembre dans les 4 agences de Mulhouse en coordination avec l'AFPA. L'objectif est de réaliser 100 parcours de tests.



STRATÉGIE RÉGIONALE TRANSFRONTALIÈRE

La région Grand Est occupe une position stratégique exceptionnelle, étant la première région française en matière de mobilité transfrontalière. Cette caractéristique constitue depuis plus de deux décennies un levier majeur pour l'emploi régional, s'appuyant sur une expertise unique développée par nos conseillers et équipes support, avec une offre de service spécifiquement adaptée aux travailleurs frontaliers.



Plusieurs changements organisationnels et réglementaires fragilisent cette expertise :

- L'externalisation d'une grande partie des activités franco-allemandes (hormis l'agence de Kehl), qui se fait au détriment des compétences de nos conseillers France Travail bilingues et expérimentés
- L'arrêt de la saisie des offres d'emploi étrangères ayant entraîné la fermeture de l'équipe Luxembourg à Hayange et une fragilisation des relations établies avec les employeurs étrangers. Par contre, nous pouvons traiter les offres d'emploi des entreprises étrangères qui ont un SIRET en France et ainsi garder la relation avec le ou les entreprises.
- L'affaiblissement progressif des partenariats transfrontaliers construits de longue date.

Parallèlement, un accompagnement et suivi approfondi doit être fait pour ce public afin de vérifier que l'ORE est bien suivie après le délai des deux mois et les possibles sanctions en cas de non respect, ce qui constitue une difficulté supplémentaire pour les conseillers.

Pour la CFDT, ces réorientations à court terme ne tiennent pas compte de l'interdépendance des marchés économiques dans les zones frontalières et s'avèrent préjudiciables au vu de la conjoncture économique française qui se dégrade.

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**