

Brèves CFE-CGC du CSE du 27/03/2025



- I. [Information plafond emploi CDI 2025](#)
- II. [Point sur le suivi des projets FT](#)
- III. [PAPRIPACT 2025](#)
- IV. [Point RH](#)
- V. [Informations Œuvres Sociales](#)
- VI. [Questions de la CFE-CGC](#)



Vos élus et représentant au CSE

Paul FARGUES - Sandrine MARIVOËT
Cathy CORIS – Frédéric POUCHIN
Catherine LECOINTE - Emanuèle BERNAL
Rodolphe GODARD – Sebastien BONNIEC
Vincent BABET

Prochain CSE : le 24 avril 2025

Des remarques, des questions ?
 Contactez-nous !
Syndicat.CFE-CGC-Normandie@francetravail.fr



DECLARATION PREALABLE CFE-CGC AU CSE

Vous avez ou vous allez être destinataire en direct ou en différé du CSE du jeudi 27 mars de la déclaration de la CFE-CGC sur les alertes sur le climat général et les risques psychosociaux qui en découlent.

INFORMATION PLAFOND EMPLOI CDI 2025

Après plusieurs années de baisse du plafond d'emploi équivalent temps plein travaillé CDI, la Direction nous annonce que celui-ci sera maintenu en 2025 au même niveau que l'année dernière. C'est-à-dire 2045,7.

Pour 2025, 3 BDE principales sont programmées, en avril, en juillet et en novembre avec possibilités de 25 à 30 cédés à chaque BDE. La Direction prévoit, une quarantaine de départs à la retraite et un budget prévisionnel pour 6 ruptures conventionnelles.

D'autre part, la région est dotée de 154 CDD possibles sur l'année.

La CFE-CGC remarque que la baisse du nombre de CDD pourrait constituer un risque notamment en vue du remplacement éventuel des agents en CDI pour maladie.

De plus, nous trouvons regrettable que dans le cadre des recrutements CDD FSE innovants se sont les DAFT qui doivent gérer toutes les candidatures émanant du service RH, alors qu'auparavant une présélection était opérée en amont. C'est clairement et encore une fois un report de charges sur les ELD.

Enfin, si nous pouvons nous satisfaire qu'il n'y ait pas, comme les années précédentes, une baisse du plafond ETPT, nous estimons que pour autant, compte tenu de la Loi Plein Emploi et les projets qui en découlent, les moyens en terme d'effectifs ne sont pas à la hauteur des objectifs fixés.

POINT SUR LE SUIVI DES PROJETS FT

Comme chaque mois, nous avons un point sur les projets en cours.

Concernant l'inscription et son déroulement, les évolutions sur le script d'inscription lié à la dernière évolution SI doivent permettre un rééquilibrage des orientations entre les opérateurs ou des modalités. Dans le même temps une meilleure prise en compte des besoins de l'utilisateur puisque le formulaire est disponible en amont de l'entretien, permet au conseiller d'utiliser les informations pour une meilleure appréhension de la situation.



Concernant les EDO et le DPA les rappels ci-dessous ont été fait sur la nature, la durée et la volumétrie.

EDO (activité contrainte matin) : entre 7 et 9 EDO par matinée

EDO (activité contrainte après-midi) : 5 EDO

DPA (activité contrainte si besoin dans l'attente de l'instruction nationale) : 4 DPA par matinée ou 3 DPA par après-midi pour les plages complètes (We Plan permet de gérer des ½ plages depuis la livraison 25M03) .

Cette planification est adaptée à l'accompagnement / taille du portefeuille.

Durée de l'EDO : 20 mn

Durée du DPA : 55 mn

Concernant le contrat d'engagement, il sera possible entre le 15 et 30 mai de le signer électroniquement.

Concernant les 15h, si jusqu'à présent la Direction nous indiquait que cela n'était pas une priorité et que nous aurions une montée en charge progressive du taux horaire, à ce jour, le discours semble évoluer. En effet, ce point fait partie de la loi plein emploi. Toutefois, le législateur prévoit des aménagements possibles.

🕒 15 heures

C'est l'objectif de base. Il couvre l'ensemble des actions qui concourent à l'insertion. Il doit s'appliquer à toutes les personnes sauf exceptions.

🕒 Entre 1 et 14 heures

La minoration appliquée par le professionnel de l'accompagnement découle d'une **situation particulière et exceptionnelle** qui entrave la personne dans ses démarches d'insertion sociale et/ou professionnelle.

Cette minoration ne s'applique pas aux accompagnements intensifs pour lesquels l'utilisateur doit s'investir 15H par semaine.

🕒 0 heure

Sur demande de la personne

Pour les parents isolés avec enfants de moins de 12 ans ou personne avec des problèmes de santé avérés.

A noter :

- Aucun justificatif n'est exigé
- Le fait d'être à 0 heure ne dispense pas la mise en place d'un plan d'action.

Dans certains cas l'intensité hebdomadaire peut être amenée à évoluer au fil de l'accompagnement.

Concernant l'accompagnement intensif il est rappelé que les 2 entretiens physiques mensuels ne sont pas une fin en soi, mais bien, ce vers quoi il faut aller dans la mesure du possible. A défaut de 2 entretiens physiques un contact avec valeur ajoutée peut venir compléter un entretien physique.



PAPRIPACT 2025

Le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire qui formalise, pour l'année suivante, les actions de prévention à mettre en œuvre pour lutter contre les risques professionnels identifiés, élaboré après le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Les élus de la CSSCT demandent :

- Que des mesures concrètes de prévention primaire soient mises en œuvre sur la charge de travail des conseillers placement.
- Une présentation du bilan du Papripact de l'année dernière en CSE Extra afin de ne pas renouveler ou de poursuivre des actions dont l'efficacité n'aurait pas été prouvée.

Les élus du CSE Normandie attendent qu'un point de suivi trimestriel en CSSCT ordinaire sur l'état d'avancement du PAPRIPACT 2025 soit fait. Ce dernier a vocation à être réévalué afin de corriger les mesures ou les adapter et ceci en vue d'une amélioration continue.

Par ailleurs, les élus CSE Normandie demandent à ce que seules les mesures émanant du régional apparaissent dans le document, que toutes les mesures nationales soient retirées et qu'une communication par la Direction des outils de pilotage permettant de suivre la réalisation du PAPRIPACT soit accessible.

Les élus de la CSSCT vont étudier en séance le PAPRIPACT amendé par la Direction. Une version définitive sera mise à la consultation lors du CSE d'avril.

La CFE-CGC déplore que le PAPRIPACT ne soit voté qu'en avril alors que les mesures/ actions sont engagées depuis janvier 2025. Le délai de consultation est trop tardif par rapport à la mise en place des actions de prévention des risques ayant démarré en début d'année.



POINT RH

Au cours du mois de mars, la DT 76 a intégré les locaux de la DR tout comme la DSI.

Un CSE extraordinaire sur le CRE demandé par l'ensemble des élus, se déroulera le 20 mai 2025. N'hésitez pas à nous faire remonter vos remarques et vos questions via notre bal syndicale syndicat.cfe-cgc-normandie@francetravail.fr.

Pendant la mission de notre collègue Cyrille Lagoutte sur l'île de Mayotte, notre collègue Marie Seillier, à été désignée à l'unanimité par les élus du CSE en tant que représentante de proximité sur la DTD Caen. Félicitations Marie.

Suite au départ en retraite de Marine Valle, Emanuèle Bernal est désignée membre suppléante pour la CE-CGC de la commissions des aides et secours. Félicitations Emanuèle.

INFORMATIONS ŒUVRES SOCIALES

La CFE-CGC a approuvé la rétrocession d'une partie du reliquat du budget 2024 pour un montant de 5000€ à destination du CSE de Mayotte. Cette somme servira aux agents victimes du cyclone Chido dans le cadre d'une commission de secours exceptionnels



QUESTIONS DE LA CFE-CGC

CAMPAGNE DON DU SANG :

Depuis le début de l'année, nous sommes régulièrement sollicités par des salariés qui souhaitent faire un don du sang.

Lors des 2 CSE précédents, nous vous avons posé des questions concernant la campagne France Travail sur le don du sang : « France Travail est engagée dans une démarche RSE. En 2023 & 2024, des expérimentations ont été menées sur des territoires précis. Quel est le bilan 2024 pour la campagne Don du sang à France Travail Normandie ? Quelles actions la Direction a-t-elle prévu pour 2025 ? Une extension à l'ensemble de la région est-elle envisagée ? ». Vous nous aviez indiqué que le bilan 2024 était en cours. Pour 2025, plusieurs scénarios allaient être étudiés mais rien n'était fixé quant aux actions sur les territoires.

Qu'en est-il à présent ? Quels sont les motifs pour lesquels la Direction régionale normandie ne propose pour 2025 aucune campagne don du sang ?

La Direction a fait un bilan sur les 2 dernières années et estime qu'au regard du nombre d'agents ayant participé aux campagnes de don du sang, il n'est pas nécessaire de mettre en place une action spécifique pour 2025. La Direction va diffuser une information en lien avec l'ESF pour sensibiliser les salariés au don du sang sur leur temps personnel.

La CFE-CGC a affirmé que dans ce cadre l'établissement n'assume pas sa responsabilité sociale.

Formation NCAC

Depuis quelques semaines, les salariés suivent la formation Assurance Chômage pour laquelle il y a de forts enjeux. Nous avons eu quelques retours de stagiaires CDDE ayant participé à une session animée par un CDE. Les stagiaires disent avoir été en difficulté car le formateur n'avait pas l'expertise GDD et a été dans l'incapacité de pouvoir répondre à des questions réglementaires aux participants.

Ils sont même allés jusqu'à dire que c'était plus une information qu'une formation. Comment vous assurez vous que les formateurs ont tous une expertise GDD pour animer ces formations ?

La Direction nous indique que c'est le campus qui valide les formateurs occasionnels pour les modules de formation. Ce module ne s'adressant pas à des GDD, il n'y a pas nécessité d'avoir des formateurs spécialisés GDD. Ces derniers peuvent répondre ultérieurement aux questions spécifiques posées par les participants en l'absence de réponse immédiate.

