



LETTRE D'INFORMATION

CFE-CGC Île-de-France

N°22 – septembre 2025



EDITORIAL

Une rentrée sous le signe du changement

Une pression croissante

La rentrée 2025 s'ouvre dans un climat de transformation et de tension. Les agents de France Travail font face à une pression croissante : augmentation des défaillances d'entreprises, réduction des effectifs évoquée par la Direction Générale, déménagement de la DR de Noisy-le-Grand à Montreuil, source d'inquiétude pour de nombreux collègues, notamment ceux résidant en Seine-et-Marne.

Un CSE en mutation

Dans ce contexte déjà chargé, le fonctionnement du CSE a lui aussi été secoué. À la demande de l'ensemble des organisations syndicales, un audit a révélé des dysfonctionnements majeurs, liés notamment à un règlement intérieur inadapté. Ce constat ouvre la voie à une refonte nécessaire du mode de fonctionnement du CSE, pour plus de clarté, d'équité et de représentativité.

Des avancées concrètes

Malgré des tensions – y compris judiciaires – entre syndicats, des avancées concrètes ont été obtenues : chaque organisation pourra désormais désigner un observateur dans les commissions du CSE. C'est une étape importante vers un dialogue plus ouvert et plus respectueux de la pluralité syndicale.

La CFE-CGC s'engage pleinement dans la rédaction d'un nouveau règlement intérieur, au service des agents. Car au-delà des désaccords, c'est l'intérêt collectif qui doit primer.

Dans cette période de mutation, notre rôle syndical est que nous soyons plus que jamais lucides, constructifs et mobilisés pour défendre les conditions de travail, la reconnaissance et la qualité du service public.

Dès le coefficient 551 ou échelon D1, vous pouvez adhérer à la CFE-CGC Métiers de l'emploi

A LA UNE

100 000 emplois menacés par les faillites d'entreprises depuis le début de l'année

Au premier semestre 2025, le nombre de défaillances d'entreprises (redressements judiciaires, procédures de sauvegarde et liquidations) a atteint 34 100, soit une hausse de 0,4 % par rapport à 2024. Ce chiffre confirme une tendance inquiétante : le niveau des défaillances demeure exceptionnellement élevé.

Si les prêts garantis par l'État avaient permis une baisse significative des faillites en 2020 et 2021, la dynamique s'est inversée. Depuis, les procédures collectives repartent à la hausse, menaçant plus de 100 000 emplois.

La situation ne semble pas s'améliorer à court terme. Le niveau de défaillances pourrait rester élevé jusqu'à la fin de l'année, en raison d'une conjoncture économique difficile. Les incertitudes internationales, liées aux tensions géopolitiques, et l'instabilité politique nationale freinent les investissements. Ce manque de visibilité entraîne un ralentissement généralisé de l'économie.

Les secteurs les plus touchés sont l'hébergement et la restauration, le transport et l'entreposage, la santé humaine et l'action sociale. Désormais, s'y ajoute l'informatique. À l'inverse, certains secteurs montrent des signes de résilience : l'immobilier, la construction, le commerce et l'industrie manufacturière.

Avis CFE-CGC : La CFE-CGC alerte sur les conséquences concrètes de cette dégradation économique :

Les agents de France Travail sont en première ligne, confrontés à une charge de travail croissante, à des situations humaines de plus en plus complexes, et à une pression opérationnelle qui ne cesse de s'intensifier.

Nous demandons que des moyens renforcés soient alloués aux équipes pour faire face à cette crise, et que les politiques publiques prennent pleinement en compte l'impact social de ces défaillances sur les salariés, les demandeurs d'emploi et les agents qui les accompagnent.

MARCHÉ DU TRAVAIL

Colloque sur l'évaluation du PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences)

Lors d'un colloque organisé par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques – ministère du Travail) le mardi 1er juillet 2025, plusieurs enseignements ont été tirés sur l'efficacité du PIC.

Il ressort que la formation des demandeurs d'emploi (DE) les plus éloignés du marché du travail ne peut, à elle seule, résoudre le problème des métiers en tension.

Une étude sur l'impact de la formation sur le taux de rappel des entreprises montre que :

- Les formations courtes n'ont aucun effet significatif : les bénéficiaires affichent le même taux de rappel que les DE formés dans un autre métier, quel que soit le métier ciblé.
- À l'inverse, les formations longues en reconversion permettent aux DE d'atteindre un taux de rappel proche de celui des profils issus de la formation initiale du métier visé (respectivement 50 % et 60 %).

Autre constat : plus le niveau de tension est élevé, plus l'impact de la formation (initiale ou continue) est marqué.

Selon Isabelle Terraz, directrice adjointe du pôle évaluation du PIC, les formations qualifiantes n'ont pas été suffisamment ciblées vers les métiers en tension. Elle rappelle également que si certains secteurs souffrent d'un déficit d'attractivité, d'autres nécessitent un haut niveau de qualification, la formation des DE les plus éloignés du marché du travail ne peut donc être l'unique solution.

(Centre Inffo – 04 juillet 2025).

Avis CFE-CGC : Cette étude met en lumière plusieurs points essentiels :

- Les formations courtes ne permettent pas un retour à l'emploi significatif.
- Les formations longues, en revanche, sont efficaces pour les reconversions, notamment dans les métiers en tension.

Nous souhaitons donc :

- Privilégier les formations de haut niveau aux logiques financières
- Continuer à renforcer l'attractivité des métiers concernés par des politiques adaptées,
- Rendre plus accessible la cartographie dynamique des tensions du marché du travail, Enfin, l'accompagnement des DE les plus éloignés du marché du travail ne peut se limiter à la seule formation. C'est tout l'intérêt d'un accompagnement personnalisé et renforcé apporté par les conseillers de France Travail.

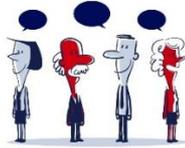
RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Dépansions liées au travail : la France en alerte rouge

Selon une étude commandée par l'Institut syndical européen, les dépressions dues aux risques psychosociaux (RPS) au travail coûtent chaque année jusqu'à 100 milliards d'euros en Europe. Triste constat : la France est championne du coût par salarié, en raison notamment d'une pression au travail, d'un déséquilibre effort/récompense et du harcèlement moral plus marqués qu'ailleurs.

Pour la CFE-CGC, prévenir les risques psychosociaux, c'est protéger les salariés, améliorer la performance des entreprises et garantir un avenir professionnel durable et respectueux.

AGENDA Réunion CFE-CGC



04 déc. 2025 : réunion régionale semestrielle de la CFE-CGC Ile-de-France, à Paris. Plan d'efficacité, déménagement de la DR, télétravail font partie des nombreux sujets qui seront abordés.

Vos contacts CFE-CGC en Ile-de-France

Marjorie GOETZ
Tél. : 06 18 08 90 13
marjorie.goetz@francetravail.fr
(permanence téléphonique : tous les mercredis)

Jacques MARTIN
Tél. : 06 27 27 03 18
jacques.martin@francetravail.fr
(permanence téléphonique : tous les mardis)

Prenez contact avec nous par mail, afin d'échanger et vous abonner à nos publications :
cfe-cgc.idf@francetravail.fr

CFE-CGC
Métiers de l'Emploi
Ensemble, construisons demain
>> <https://cfcg-cg-metiersdelemploi.fr/>

RH & CARRIERE

Bilan de la campagne d'augmentations individuelles des agents de droit privé

Mesures promotionnelles : les mesures d'échelon et relèvement de traitement représentent un montant total de 2 260 812 € dont 606 500 € de budget supplémentaire versé sous forme de primes, avec une date d'effet postérieure au 1er janvier 2025.

2 821 agents sur 7 468 ont bénéficié d'une mesure soit 37,8% des agents, hors prime ce taux tombe à 22 %. Cela signifie que 62 % des agents n'ont bénéficié d'aucune mesure, voire même 78 % si l'on exclut les primes.

Quelques chiffres :

- 1 179 primes ont été attribuées pour un montant moyen de 514 € brut ;
- 1 633 changements d'échelon ont été effectués et concernent en majorité les niveaux B et C ;
- 61% des changements d'échelon (1 000 sur 1 633) concernent le statut employés qui représentent 50 % de l'effectif total (3 743 sur 7 468) ;
- 40,7 % de ces changements (669 sur 1 633) ont été attribués à des agents relevant de l'article 20.4a ;
- Hors article 20.4a et hors prime, 13 % des agents seulement ont bénéficié d'un changement d'échelon (964 sur 7 468).

Prime JOP : 873 primes JOP ont été attribuées pour un montant total de 450 550€ (budget de 450 000 €). Le montant moyen est de 516 €, avec une fourchette allant de 350 à 1000 €.

Avis CFE-CGC : Nous déplorons un budget d'augmentations individuelles notoirement insuffisant, qui ne permet pas de reconnaître équitablement l'engagement des agents. Le report des dates d'effet et la gestion de l'article 20.4a sont devenus des moyens de gestion de ce budget. Ce report permet de concerner plus d'agents, mais les agents promus voient leur date d'effet reportée. Les modalités de l'article 20.4a prolongent de fait la possibilité d'une promotion d'une durée d'au moins six mois, mais souvent plus proche de 12 mois. Avec seulement 13% des agents promus, hors article 20.4a et hors prime donc, le pourcentage est beaucoup trop faible.

TENDANCES

L'hyperconnexion, un risque pour les salariés et les entreprises

D'après le rapport Work Trend Index publié par Microsoft en avril 2025, 80 % des employés et dirigeants dans le monde déclarent manquer de temps et d'énergie pour accomplir leur travail. En cause : réunions imprévues, appels intempestifs, et une avalanche d'e-mails qui morcellent la journée, générant jusqu'à 275 interruptions quotidiennes !

Le rapport souligne que pour rester compétitives, les entreprises ne peuvent pas se contenter d'ajouter de l'IA à leurs processus existants. Elles doivent repenser en profondeur l'organisation du travail.

Les humains, êtres sociaux dotés de créativité et de jugement, ne sont pas faits pour passer leurs journées à consulter des mails, conclut Microsoft. (Étude menée auprès de 31 000 employés dans 31 pays)

HUMOUR

L'actualité de France Travail IDF en BD

souvent





FLASH INFOS n°15/2025

CFE-CGC Ile-de-France

août 2025



Réservez dès à présent cette date !

Jeudi 4 décembre 2025 (9h15 - 16h15)

Réunion régionale CFE-CGC



Baisse des effectifs, la DR actuellement et après... le réseau ?

Loi plein emploi avec l'aggravation des sanctions,

Les **conditions de travail** et de sécurité,

Les nouvelles négociations et annonces autour de **l'assurance chômage**,

Déménagement de la DR à Montreuil,

Développement de **l'IA**,

Le télétravail et le jour de proximité, ...

Tous ces sujets vous concernent

Venez participer à notre prochaine réunion régionale à l'adresse suivante :

3 rue des Nanettes, 75011 Paris

Accès métro : ligne 3, station rue Saint-Maur

ligne 2 : station Ménilmontant,

lignes 2 et 3 : station Père Lachaise

Ensemble nous partagerons un repas convivial pour cette occasion.

Vous souhaitez participer ?

Inscrivez-vous par mail à : cfe-cgc.idf@francetravail.fr (heures HMI et/ou délégation).

Contactez nous par mail pour échanger
et vous abonner à nos publications

cfe-cgc.idf@francetravail.fr

Pour avancer ensemble, rejoignez-nous dès maintenant !



Médaille du Travail : comment l'obtenir

► **Pour obtenir la médaille du travail**, il faut avoir un certain nombre d'années (à partir de 20 ans) en tant que salarié (être gérant non salarié par exemple n'est pas pris en compte). Il n'est pas nécessaire que ce soit 20 ans continus ou dans la même entreprise. Le service national est pris en compte. Les salariés sous statut 2003 peuvent bénéficier de la médaille mais pas de la prime. Pour avoir l'insigne de la Médaille du Travail, l'agent doit faire une demande expresse à la Direction des RH.

► Les périodes de dépôt

Deux sessions par an :

- **Session du 1^{er} janvier**. Dépôt des dossiers **avant le 15 octobre** de l'année précédente
- **Session du 14 juillet**. Dépôt des dossiers **avant le 1^{er} mai**

► A qui l'adresser et comment ?

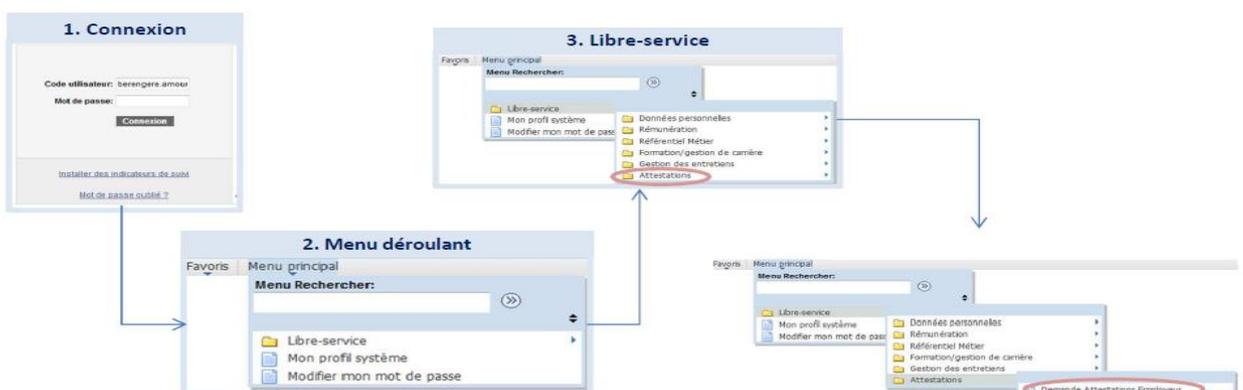
Pour les salariés d'IDF, la demande se fait en ligne ici :



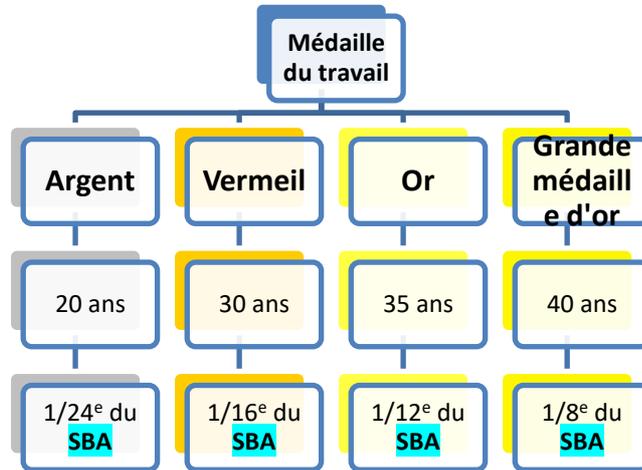
► Les documents nécessaires

- Copie de la pièce d'identité
- Etat signalétique des services militaires (le cas échéant)
- Copie du titre de pension pour les mutilés du travail
- Une attestation employeur pour chaque entreprise travaillée, **idéalement – à la place, nous vous conseillons de remplir et de signer le document cerfa en PJ (plus simple et pratique)**
- Pour obtenir l'attestation France Travail :

Sur PCM, sélectionner Oracle mon dossier GAP, puis :



► **Les différentes médailles du travail et leurs particularités** ; durée d'ancienneté comme salarié et gratification, calculée à partir du Salaire Brut Annuel (**SBA**) de l'année civile antérieure (hors primes non pérennes et hors heures sup.) :



► **Le Cerfa de la demande de médaille de travail :**



cerfa_demande_médaille_honneur_trav.

Attention : La période de référence calcul étant les 12 derniers mois pour déterminer le montant de la prime de la médaille du travail, il est recommandé d'avoir 12 mois complets (en cas d'absence maladie de longue durée, le SBA est minoré par exemple) – nous vous conseillons de décaler votre demande dans ce cas.



Prenez contact avec nous par mail afin d'échanger et vous abonner à nos publications

cfe-cgc.idf@francetravail.fr

Pour avancer ensemble, rejoignez-nous dès maintenant !