

# En direct du CSE d'août 2025

## Le DUERP 2025 de FT Bretagne

Le DUERP Bretagne prend en compte les nouveaux risques SIMR (Système d'Information de maîtrise des risques). L'évaluation des risques a été faite sur l'ensemble des sites Bretons, ce qui a alimenté le PAPRIACT 2024. L'ensemble s'est fait dans un climat de bon sens, afin de répondre aux obligations de l'employeur. Des points d'étapes ont été faits au cours de l'année 2024 et continuent en 2025. Le plan de prévention est piloté par la Direction et un bilan est fait en début et en fin d'année.

41 sites ont été évalués en 2024 sur l'ensemble de la Bretagne pour 451 évaluations autour des 11 risques qui sont : psychosociaux, agressions, déplacement externe, déplacement interne, postures sédentaires, produits et déchets sur site, Biologique et Chimique, environnement et équipement de travail, incendie, électriques, attentat.

Le risque majeur en Bretagne, côté à 8% en criticité, concerne le risque agression et RPS essentiellement pour 13 sites en cotation majeure dont les plans d'actions sont en cours.



La direction précise que le déploiement de la vidéo protection se fera en plusieurs étapes : d'ici fin septembre pour Rennes Sud, octobre et novembre sur Rennes Nord et Rennes Est. Un planning 2026 est en cours pour le reste des agences. Cette démarche STS (Systèmes de Technologie de Sûreté) comprend également les contrôles d'accès, les boutons d'alerte et les intrusions.

## Les statistiques du marché du travail en Bretagne

### ■ Demande d'emploi en Bretagne – T2 2025

- **255 790 demandeurs d'emploi (ABC)** : -1 % sur le trimestre, +4,3 % sur un an.
- **Catégorie A** : 125 100 personnes, forte baisse trimestrielle (-4,8 %) mais hausse annuelle (+7,3 %).
- **Catégorie B** : 42 000 (+3,4 % / -0,3 %).
- **Catégorie C** : 88 680 (+2,6 % / +2,5 %).
- **Nouvelles catégories** : F = 5 200 (parcours sociaux), G = 28 600 (ex-RSA, effet "stock").

### 📍 Territoires :

- Trimestre : Finistère -5,5 % (A) / Ille-et-Vilaine -3,2 % (A).
- Sur un an : Ille-et-Vilaine +8,9 % (A) = plus forte hausse.

### 👤 Publics :

- Moins de 25 ans : +22 % sur un an (mais -11,7 % vs T1).
- 25-49 ans : +5,9 %.
- 50 ans et + : +2,5 %.

### ⌚ Chômage de longue durée : 44 % des inscrits (-0,6 pt).

⚠️ **Contexte : les comparaisons restent fragiles (inscription pour tous, nouvelles règles d'actualisation, décret sanctions, reprise des allocataires RSA).**





## Données Sociales en Bretagne

### Réponses Direction aux questions de la CFE-CGC :

#### Retraite :

Nous constatons une augmentation du nombre de départs à la retraite sur 2025, 41 contre 39 en 2024, savez-vous si cette tendance va continuer en fonction de la pyramide des âges ?

**On peut penser que OUI, l'augmentation du nombre de départs est bien corrélée à notre pyramide des âges. Pour rappel des stages de départ à la retraite existent et sont en cours, mais il n'y aura pas de proactivité de la part de la Direction sur la retraite progressive.**

Auriez-vous des informations sur le nombre de ruptures conventionnelles avec un comparatif 2024/2025 ainsi que sur les âges ?

**La rupture conventionnelle d'un collaborateur reste exceptionnelle et ancrée autour de 3 critères : la création ou reprise d'entreprise, la reconversion professionnelle et enfin pour les proches aidants familiaux. Il n'y a pas de rupture conventionnelle juste pour des départs anticipés à la retraite.**

Avez-vous connaissance de la stratégie de l'établissement, suite aux annonces du gouvernement de comportement abusif du recours à ce type de rupture ?

**L'établissement France travail n'est pas considéré comme pratiquant des ruptures abusives.**

#### Heures supplémentaires :

On constate une augmentation du recours aux heures supplémentaires sur 2025, + 3,5% avec pour la ligne managériale 42% (38% en 2024) et pour les référents métiers 11% (8% en 2024). Ce sont toujours les ELD qui représentent plus de la moitié des heures supplémentaires. Dans le même temps on constate une diminution drastique du recours aux heures supplémentaires pour la GDD de moins 10%. Comment la Direction analyse t'elle la baisse des heures supplémentaires pour la GDD : - d'activité ? + de ressources ? Un système informatique plus performant et facilitant ? Pour la GDD l'efficacité serait-elle déjà là ?

**Des embauches en CDI pour la GDD se font tout au long de l'année, ainsi que le recrutement de 12 contrats de professionnalisation en cours pour novembre permettent de sécuriser la GDD.**

A quel seuil d'augmentation de la charge de travail des ELD, la Direction prendra-t-elle en considération les risques psychosociaux encourus par les collaborateurs ?

**La DR prend en compte le baromètre interne pour mettre en place des actions correctives. Pour les cadres au forfait, il y a des entretiens quadrimestriels pour s'appuyer sur des mesures correctives à mettre en place.**

Nous réclamons toujours à la Direction la communication du volume des heures écrêtées pour les ELD.

**Pas d'information de la DR sur les H excrétées**

Le service RH mobilise toujours un volume important d'H.Sup, 177 H en juin 2025 pour 8 collaborateurs (171H en juin 2024 pour 15 collaborateurs), comment la Direction analyse t'elle cela ? et quelle est la plus-value d'Oshiris pour la gestion PAIE et administrative ?

**Oshiris est toujours en cours d'expérimentation et n'est pas stabilisé. De plus il y a des variables de paies qui complexifient le travail du service RH avec un portefeuille de suivi plus important pour les collaborateurs.**

#### Absentéisme :

7% pour la Bretagne, c'est un taux inférieur au national mais avec des disparités sur les territoires.

Nous notons que l'absentéisme du service RH n'est que de 4%, donc inférieur au régional de presque moitié. Pouvons-nous en déduire que le recours aux H.sup du service RH est bien lié à la charge de travail ?

**Un service engagé avec des conditions de travail plutôt bonnes, même si la charge de travail reste plus importante.**

La Direction peut-elle nous fournir le taux d'absentéisme des REA, RM et DAAFT, pour que nous puissions avoir une vision aussi claire que possible de la santé de nos ELD ?

**L'absentéisme des ELD est lui inférieur au taux de 7% de la Région Bretagne.**

#### Effectif :

6 CDI en moins par rapport à JUIN 2024, même nombre de CDD à 1 près et moins 16 contrats aidés. La Direction a-t-elle déjà anticipé le chantier efficacité et sur quelles fonctions ou postes seront-ils compensés ?

**Il n'y a pas de volonté d'anticipation d'efficacité, ni de saturation de notre effectif CDI et CDD pour la Bretagne.**

**Vous souhaitez des précisions sur un sujet, contactez-nous dès maintenant au 06 22 05 78 54 ou [Syndicat.CFE-CGC-Bretagne@francetravail.fr](mailto:Syndicat.CFE-CGC-Bretagne@francetravail.fr)**

**La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres**

**A compter de D1, coefficient 551 ou conseiller niveau 2.2**