

## « On va préparer. Pas forcément prévoir... »

La direction organise les processus qui découlent des obligations qui s'imposent à France Travail au 1<sup>er</sup> janvier 2025 : **inscription obligatoire, orientation vers les partenaires** du Réseau Pour l'Emploi (France Travail, Cap Emploi, Conseils Départementaux, Missions Locales), **diagnostic partagé** et signature **d'un contrat d'engagement**.

Elle affirme que ça ne sera pas le « Big-bang » attendu mais « juste » une évolution dans nos missions. Et pourtant :

- Inscription obligatoire pour toutes et tous : allocataires du RSA et leur conjoint.e, jeunes suivi.es par les missions locales et DEBOE accompagnés par Cap Emploi : **250 000 usager.es sont ainsi concerné.es en IDF par l'inscription obligatoire**
- Suppression de l'ESI remplacé par un **questionnaire d'orientation** complété par le demandeur.se d'emploi lors de son inscription. Ce questionnaire déterminera, **par un algorithme**, l'orientation vers l'organisme accompagnateur. A France Travail, il fixera aussi la modalité de suivi et d'accompagnement en générant le 1<sup>er</sup> rendez-vous. (*Jusqu'au 31 mars 2025, la PFT sera en charge de réaliser, par téléphone, l'orientation pour vérifier que l'outil fonctionne. Mais avec quels moyens ?*)
- **Mise en place d'un Diagnostic Socio Professionnel (DSP)** qui, en plus de s'ingérer dans la vie privée et personnelle des usager.es, vous proposera (dans un 1<sup>er</sup> temps, puis imposera ?) les actions à mettre en œuvre,
- **Généralisation de l'outil Organisation des Démarches (ODD)**, qui sera en charge de comptabiliser si vous imposez bien les 15 heures minimum d'activités d'accompagnement à tous les usager.es,
- Remplacement du PPAE par un **Contrat d'Engagement**, véritable machine à broyer tout autant les usager.es que les conseiller.es. En effet, les deux parties s'engagent **personnellement** à respecter les termes d'un contrat qui, pour la CGT, n'a pas lieu d'être. C'est à l'Etat de se donner la volonté et les moyens de **garantir le droit au travail** (travail choisi librement) inscrit dans la Constitution,
- Suppression de la gestion de la liste remplacée par un **renforcement des CRE, basés sur des faisceaux d'indices**, avec une multiplication attendue des « contrôles et radiations flash », sans échange prévu avec l'usager.e.

Depuis des mois, la CGT dénonce et combat cette loi Plein Emploi pensée pour mettre la pression sur les travailleuses et travailleurs privé.es d'emploi et, au-delà, sur l'ensemble du monde du travail.

**Le choix du gouvernement de ne pas donner les moyens financiers et humains à France Travail pour mettre en œuvre cette loi brutale traduit sa volonté de « libéraliser » encore plus le Service Public de l'Emploi, en garantissant un recours plus massif à la sous-traitance et aux opérateurs privés de placement.**

### En bref

Et après le 2 janvier 2025 ?

\*L'orientation vers des OPP ?

La loi Plein Emploi permet en effet que par simple décret, **des opérateurs privés (ex. agences intérim) se voient orienter directement, via l'algorithme, des privé.es d'emploi** pour les accompagner

\*un CRE rénové

Pour « mieux accompagner », le nombre de contrôles de la recherche d'emploi va être **multiplié par 3**, passant de 500 000 à 1 500 000 contrôles d'ici à 2027

\*une sous-traitance choyée

Un recours à la sous-traitance exponentiel, tant sur le volet « entreprise » que « placement »

Et nos effectifs dans tout ça ?

Alors que tout justifierait un **renforcement pérenne de nos effectifs**, gouvernement et établissement font le choix inverse :

\***500 postes** en moins dès 2025

\***2900 postes** à « gratter » grâce à des « gains d'efficience » d'ici à 2027

\*des **collègues en CDD**, formés par nos soins, à qui l'on montre gentiment la porte de sortie !

**Dès le 12 novembre,**

**une seule réponse :**



Pour nos missions, nos effectifs  
et nos salaires et traitements !

## Gestion des arrêts maladie

En 2023, près de 25 000 arrêts de travail ont été réceptionnés par le service RH par C'ZAM ou par courrier postal. Au vu des dysfonctionnements et autres ruptures dans le maintien de la rémunération, et sur demande de la représentation du personnel, la Direction nous a présenté le « processus de gestion des arrêts maladie » par le service RH dédié à cette activité. Nous avons interrogé la Direction sur ce service : combien de gestionnaires ? Sont-ils et elles formé.es pour intervenir sur les deux statuts ? Organisé.es par territoire ? ... Nous restons dans l'attente de réponses...

A France Travail, c'est le **principe de subrogation** qui s'applique. Cela consiste à ce que l'employeur avance à chaque agent.e en arrêt maladie ses Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS). L'établissement les percevra ensuite de la part de l'Assurance Maladie.

Pour rappel, **tout arrêt doit être transmis dans un délai de 48 heures impérativement**, faute de quoi la Sécurité Sociale peut refuser la prise en charge et donc le remboursement de l'employeur. Cela se traduit par un courrier d'information de la Direction informant l'agent.e qu'il ou elle lui est redevable de l'avance effectuée au titre des IJSS (jusqu'à trois ans plus tard)

Si nous avons pu nous réjouir de l'alignement de la prise en charge des congés maladie des agent.es de droit public sur celle des Fonctionnaires (passant de 90 jours à demi-traitement à 270 jours en cas de maladie ordinaire), nous ne pouvons que réitérer notre exigence d'abrogation de la journée de carence ! Un long combat en perspective puisque le gouvernement entend faire payer aux agent.es de la FP leur maladie en leur imposant non plus un mais trois jours de carence !

## Situation Economique et Financière

La DR a procédé au recueil d'avis des élu.es sur la situation économique et Financière (SEF) de notre établissement. Au regard du désengagement de l'Etat dans le budget d'intervention, du détournement du salaire socialisé par une ponction plus importante dans les caisses de l'UNEDIC, des politiques austéritaires menées ces dernières années tant sur les effectifs que sur les rémunérations, des orientations issues de la Loi Plein emploi, du recours accru à la sous-traitance et du déploiement à tout va de l'IA, la CGT s'est prononcée « contre », tout comme elle l'a fait lors du CSEC et du CA de France Travail.

**CONTRE** : CGT – FSU Emploi – FO – CFTD

**ABSTENTION** : CGC – ASPE – SNAP - CFTC

Contactez-nous sur [syndicat.cgt-idf@francetravail.fr](mailto:syndicat.cgt-idf@francetravail.fr)

## Comment la DR tord le bras de la Médecine du travail

La DR nous a présenté en 2 pages les « *évidences* » et le cadre réglementaire en matière de préconisations de la Médecine du Travail. D'abord, les articles du Code du Travail puis la procédure de mise en œuvre par France Travail IDF. Deux dimensions parallèles !

On y apprend qu'en cas de « *préconisation difficilement applicable* », le ou la manager de l'agent.e contacte le professionnel de santé pour obtenir plus de « *précisions* » ... sans en informer l'intéressé.e !

Sur demande du Service Prévention et Santé au Travail (SPST), le ou la responsable complète ensuite un formulaire de « *demande de précision* ». A réception de ce formulaire, le SPST rédige un courrier à destination de la Médecine du Travail et de l'agent.e les informant de la non prise en compte des préconisations. La Direction poursuit en précisant qu'elle contacte systématiquement la Médecine du Travail « *pour rechercher des solutions pérennes* »... En cas de réponse des professionnels de santé, l'établissement « *fait appliquer la nouvelle préconisation s'il y a lieu* ». En cas de non réponse ou de maintien de la préconisation initiale, la Direction « *met en demeure le médecin pour un échange* ».

**La direction dévoie complètement les articles du Code du Travail et impose ici un rapport de force aux Médecins du Travail pour influencer sur leurs préconisations tout en niant les droits des agent.es dans ce processus. Pour la CGT c'est inacceptable et l'article L4121-1 d'obligation de sécurité de l'employeur envers les travailleur.euses n'est tout simplement pas respecté !**

Rappelons que le ou la salarié.e peut (tout comme l'employeur) saisir les Prud'hommes dans un délai de 15 jours en cas de désaccord.

## La DR à Montreuil ?

La DR entendait recueillir l'avis de l'instance concernant le déménagement de la DR à Montreuil. Mais il ne s'agit pas que d'un simple déménagement ! Outre un rationnement des m<sup>2</sup>, ce projet – tout en open-space – fait entrer le principe organisationnel de « flex office ». Malgré une expertise pointant les risques de ce projet et une consultation des collègues, la DR persiste. Les élu.es, **de façon unanime**, ont donc fait part d'un avis motivé, reprenant point par point les écueils à venir. Un travail unitaire qui se poursuivra !

Tous nos dossiers sur <http://peidf.reference-syndicale.fr/>

Suivez-nous sur Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/POLEEMPLOICGTIDF/>

Sur X : <https://twitter.com/cgtpeidf>

Sur Youtube : <https://www.youtube.com/@cgtpoleemploiidf>

Et maintenant sur Instagram ! <https://www.instagram.com/cgtpeidf/>

