

Décembre 2024

2025 : on entre dans le dur de la loi Plein emploi !

Contrat d'engagement, inscription obligatoire (entraînant 1,2 million de personnes supplémentaires inscrites à FT), EDO, DPA, intensité de 15h minimum, nouvelles sanctions, tout cela dans un contexte économique défavorable et une nouvelle réduction des droits à l'assurance chômage : voilà une liste non exhaustive de ce qui nous attend pour cette année 2025. D'après la direction, pas d'inquiétude, tout va bien se passer. « *Ce ne sera pas le big bang annoncé* » nous dit-on. Pourtant tout laisse croire le contraire.

En 2023, Olivier Dussopt, alors ministre du travail, s'était engagé à verser à France Travail, pour faire face à la montée en charge, 300 millions d'euros pour 2024, 500 pour 2025, 750 pour 2026 et même 1 milliard d'euros pour 2027 ! Ce budget ne verra certainement pas le jour si on en croit le projet de loi de Finances 2025 qui, certes, est tombé mais laisse présager une volonté de faire de lourdes économies sur les services publics dont le nôtre.

C'est donc sans moyens supplémentaires, voire avec des moyens en moins (500 suppressions de postes étaient prévues), que les agent.es vont devoir faire face à non seulement un afflux important de personnes mais aussi à l'application de changements conséquents de leur travail.

Alors que la situation est déjà intenable, la nouvelle équation est impossible à résoudre, ne serait-ce que mathématiquement : comment faire signer un contrat d'engagement entraînant une intensité hebdomadaire de 15h d'activité quand on a 400, 500 DE (ou bien plus) en PF ? Lors du CSEC (CSE central), la Direction Générale laissait entendre que les 15h/semaine ne seraient qu'une « *philosophie* », qu'elles ne seraient appliquées qu'aux seuls accompagnements intensifs (GLO, AIJ, CEJ, Renforcé) pour lesquels la taille des PF serait (à compter de juin 2025) de 50 personnes. Ce n'est pas ce que dit le décret 2024-1242 paru le 31 décembre 2024. Celui-ci prévoit une application à tou.tes ! Par ailleurs, une question se pose sur la responsabilité individuelle de l'agent.e. Malgré la publication des textes officiels (décrets et arrêté des 31 décembre 2024 et 1^{er} janvier 2025), tout reste encore très flou dans la mise en œuvre. Une chose est sûre : ça ne sent pas bon ! **La mobilisation pour l'abrogation de cette loi reste toujours d'actualité.**

Nous avons eu raison de nous mobiliser fin 2024 pour des effectifs supplémentaires, nos salaires et traitements, la CDIisation de nos collègues précaires et l'arrêt de la privatisation de nos missions. **Nous devons continuer à faire entendre notre voix ! Car personne ne le fera à notre place.**



2025 sera sans nul doute une année placée sous le signe de la lutte !

En bref

Décrets et arrêté relatifs à la mise en œuvre de la Loi pour le Plein emploi

Une fois n'est pas coutume (rappelez-vous du dernier décret sur les sanctions ! Publié au Journal Officiel un 30 décembre 2018 pour une mise en application au 1^{er} janvier 2019...), c'est au dernier moment que le gouvernement a signé les textes encadrant les grands chamboulements de la Loi Plein Emploi.

Pas moins de **4 décrets et 1 arrêté** ont été diffusés en l'espace de seulement deux jours :

- Décret n°2024-1242 du 30/12/2024 relatif à l'inscription, à l'orientation et au contrat d'engagement des DE
- Décret n°2024-1244 du 30/12/2024 relatif aux délais d'orientation et d'accompagnement des DE
- Décrets n°2024-1268 et 2024-1269 du 31/12/2024 relatifs au traitement des données personnelles permettant l'inscription automatique des personnes sollicitant le RSA (et de leur conjoint.e) et/ou un accompagnement auprès de la Mission Locale
- Arrêté du 30/12/2024 définissant les (nouvelles) catégories administratives de DE. Les catégories 9 (bénéficiaires d'un accompagnement à vocation d'insertion sociale) et 10 (personnes ayant déposé une demande de RSA, en cours d'instruction ou rejetée, leurs conjoint.es ainsi que les BRSA en attente de la signature du contrat d'engagement) ont été créées.

Dans l'attente du nouveau décret sur les sanctions (liées à la LPE), une période transitoire est instaurée sur 6 mois.

CSE extraordinaire suite à l'alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) pour les agent.es de droit public : regroupons-nous pour défendre nos droits !

Beaucoup de collègues attendaient avec impatience des résultats significatifs à propos du DGI déposé il y a quelques années sur les agent.es de droit public. Mais les conclusions de l'enquête, aussi sérieuse soit-elle, met en lumière ce que nous savions déjà : **des conditions de travail dégradées quel que soit le statut, une méconnaissance importante du statut des agent.es de droit public au sein des directions, un écart de rémunération entre les 2 statuts, un sentiment de discrimination.** Le sentiment de mal-être et l'augmentation de la charge de travail, sont, quant à eux, partagés par l'ensemble des agent.es, qu'ils/elles soient de droit public ou privé. Les conclusions se concentrent donc sur des questions de management, de formation, de RPS (risque psycho-sociaux), d'informations sur le statut à tous les niveaux.

Ce rapport d'enquête confirme auprès de la direction des constats que nous lui avons déjà faits depuis très longtemps. Mais la question centrale reste : comment gagner sur nos revendications permettant, à toutes et à tous, de travailler dans les meilleures conditions et de vivre dignement ? L'augmentation du point d'indice, la suppression du jour de carence, l'augmentation du taux de promotion, l'augmentation des effectifs en CDI, l'augmentation des salaires et traitements pour toutes et tous, etc : **c'est tous ensemble, aux côtés des fonctionnaires et avec tous les collègues de droit public ET privé, uni.es dans la lutte que nous pourrons gagner.** Seul un rapport de force conséquent est en mesure d'imposer à la direction et au gouvernement des avancées significatives.

Consultation sur le bilan social : Pour la CGT, c'est NON !

Politiques en matière d'égalité professionnelle et de logement en dessous de ce qu'elles devraient être, nombre d'arrêts de travail élevé (surtout en IdF), manque de reconnaissance, salaires et traitements trop faibles, offre de formation au rabais (Cf. bilan CSE CGT novembre 2024), taux de promotion trop bas, etc. Nous ne pouvons que montrer notre opposition à la politique sociale de l'établissement.

Résultats des votes : Pour : **O** ; Contre : CGT, FO, FSU ;
Abstention : ASPE, CFDT, CFTC, CGC

Contactez-nous sur syndicat.cgt-idf@francetravail.fr

Règles d'acquisition des congés payés lors des arrêts de travail : enfin, la France s'aligne sur le droit européen !

Grâce aux batailles menées par la CGT, le précédent gouvernement n'a eu d'autres choix que de se mettre en conformité avec l'Union Européenne et de modifier le Code du Travail.

La loi du 22 avril 2024 prévoit ainsi l'acquisition de congés payés pendant les périodes de maladie, avec une distinction entre les arrêts de travail (1,66 jour/mois) et les accidents de travail (2,08 jours/mois). Cette distinction donne lieu à une nouvelle bagarre, la CGT considérant qu'il n'y a pas lieu de distinguer les deux.

A France Travail, la CCN prévoit le « maintien » des CP sur une période de 240 jours d'arrêt maladie. Au-delà, plus rien. Afin de se conformer à la réglementation, la DG s'est engagée à reprendre automatiquement les dossiers des agent.es en maladie depuis le 1^{er} juin 2023. Pour la période allant de 2010 jusqu'au 31 mai 2023, il faudra solliciter la Direction pour un recalcul de ses droits.

Pour les agents sortis des effectifs, la régularisation se fera uniquement sur demande, dans la limite des 3 ans précédant la date de rupture du contrat.

Si vous rencontrez des difficultés, contactez-nous !

Orientations stratégiques : Mieux vaut tard que jamais ? Plutôt jamais !

C'est lors du dernier CSE de l'année que la direction nous a présenté les orientations stratégiques de l'établissement. Or, celles-ci sont déjà en partie mises en œuvre et appliquent, au pied de la lettre la (mauvaise) loi Plein emploi dont la CGT demande encore et toujours l'abrogation. Au menu :

- Conditionnement des revenus à 15h d'activité,
- Multiplication par trois des contrôles de la recherche d'emploi et renforcement des sanctions
- Territorialisation et inégalité de traitement,
- Inscription obligatoire,
- Privatisation et externalisation de nos missions,
- Mise à distance des usager.es avec une utilisation démesurée de l'IA et de l'automatisation,
- Dévoiement de nos missions,
- Pression accrue sur les indicateurs et mise en concurrence de tous les acteurs (publics et privés) du réseau pour l'emploi, etc.

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/>

