

Une vision : l'EFFICIENCE !

Suite à la présentation au Comité Social et Economique Central du « **Plan d'efficience France Travail** » le 25 février dernier, nous avons interpellé la Direction Régionale sur les conséquences d'un tel plan sur nos missions et sur nos conditions de travail.

Alors que la DG avait annoncé au Conseil d'Administration de France Travail en Juillet 2024 sa capacité à réaliser des gains d'efficience à hauteur de 2900 ETPT (Equivalents Temps Plein Travaillé) d'ici à 2027, nous découvrons aujourd'hui un **redéploiement de 3700 ETP (Equivalents Temps Plein), AU MINIMUM!** En avant la pression, la productivité accrue, le recours à l'IA, à la sous-traitance et à l'externalisation !

A la une du nouvel intra, ce programme « **Simplifier, standardiser, automatiser** » a deux objectifs :

- « *améliorer la qualité de vie au travail et permettre aux agents de se recentrer sur leur cœur de métier, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises* » en nous « *libérant des charges inutiles, qu'il s'agisse de charge opérationnelle ou de charge mentale* »
- « *redéployer les moyens humains et financiers là où ils sont le plus utiles* » ... « *pour améliorer notre qualité de service* » (!)

Notre DG ressent néanmoins le besoin de préciser que « *l'objectif n'est pas de faire avec moins, mais de faire mieux avec nos ressources actuelles, en automatisant et en simplifiant nos processus* ». Ce n'est effectivement pas comme si de nouvelles missions nous avaient été attribuées avec la création de France Travail !

Pour « *instaurer une culture de l'efficience au sein de notre établissement* », la DG a identifié 5 leviers pour agir :

- 1/ Démarche simplification et efficience
- 2/ Intelligence Artificielle, SI, Data
- 3/ Adaptation de l'organisation
- 4/ Revue de dépenses et priorisation des activités
- 5/ Activation du Réseau Pour l'Emploi

Avec deux dimensions transverses en complément : accompagnement RH, évolution professionnelle et mise en place d'une culture d'efficience.

Ces gains de productivité auront pour vocation de renforcer l'accompagnement des BRSA, les entrées en parcours, les prospections entreprise ou encore le Contrôle de la Recherche d'Emploi. **Pile poil les priorités de la Loi Plein Emploi !**

Les activités support sont dans l'œil du cyclone : 200 ETPT sont concernés sur l'année 2025. La DR IDF nous précise qu'à ce stade, il n'y a pas de cible régionale.

Alors que nos agences n'ont jamais été si désorganisées, la DG tient néanmoins à nous rassurer : « *Pour vous aider à vous approprier ces évolutions et développer une culture de l'efficience à tous les niveaux de l'Etablissement, un parcours de développement de compétences vous sera proposé via l'Académie France Travail* ». OUF !!

Les futures négociations sur la Gestion des Emplois et des parcours Professionnels (GEPP) qui s'ouvrent au Printemps risquent d'être tendues ! Nous essayons encore aujourd'hui les conséquences de l'Accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) de novembre 2016...

En bref

Un nouveau toit pour les agent.es de Rueil-Malmaison

Le site actuel nous est présenté comme « *pas facile d'accès* », « *au RDC d'une clinique* », avec « *un bail précaire* » et des inondations récurrentes. Rappelons que ce site avait été sélectionné en son temps par la direction elle-même, dans le cadre de la fusion ANPE/ASSEDIC et de la mise en place des sites unifiés...

Le plan présenté en réunion du CSE apparaît totalement déconnecté de la réalité ! A se demander si les concepteur.trices de ce projet ont une connaissance de notre quotidien ! On passe de 2 bornes AIC à une seule. Mais au besoin, on en rajoutera une... Le SE est mis à proximité de la zone « accueil », au détriment des bureaux de réception. Il s'agit là d'un « *choix stratégique décidé par France Travail* ». Le SE deviendrait ainsi la « vitrine » de FT... No comment et fin de la discussion ! Quant à l'équipe GDD, elle est positionnée à l'étage, face à l'espace détente, en « *zone privée* », conformément au plan sûreté de la direction. V'là la synergie !

Ce projet n'est ni fait, ni à faire. La CGT a demandé là ce qu'un autre projet de relogement soit présenté par la Direction. Ce dernier devra prendre en compte et la réalité de nos activités et l'organisation du travail qui en découle.

Du réconfort après les efforts !

Le CSE a voté la prestation « ANCV ». Cette dernière sera en ligne dès le 14 mars 2025.

La CGT regrette comme chaque année que le principe de la moyenne économique ne soit pas pris en compte dans l'attribution.



EDO et DPA : c'est toujours le bordel !

Voilà maintenant 2 mois que nous rebondissons entre les EDO par téléphone, les EDO en agence, les DPA et les DPA « bis » suite à modification de la MSA. Les plannings sont infernaux, la réalisation de cette activité éreintante et les consignes toujours aussi floues (quand elles ne sont pas carrément contradictoires !)

La DR nous présente des chiffres : au 26 février, 49 000 EDO pris en charge par la DPR et 9000 en agence, 90% des orientations vers FT et 21 000 DPA réalisés. Mais rien sur le rythme effréné des entretiens, rien sur la récurrence de la planification pour certaines MSA, rien sur les « erreurs » d'orientation dès l'EDO, rien sur le « principe » de remplissage des plages, rien sur le contrat d'engagement et les nombreuses interrogations / craintes qu'il suscite, ... En bref, rien sur l'essentiel.

Alors nous avons interrogé, questionné la direction et voici les réponses obtenues à l'arrachée :

- les 15 heures d'activité sont une trajectoire pour tout le monde, quelle que soit la modalité d'accompagnement
- afin d'éviter les DPA rebond, le contrat d'engagement doit être signé par la personne qui reçoit en DPA, pas forcément par celle qui réalisera le suivi ou l'accompagnement (!!)
- l'agent.e en DPA a l'obligation de signer le contrat d'engagement mais « *l'établissement reste responsable* ». Mais alors, pourquoi le nom du ou de la conseiller.e est-il écrit noir sur blanc sur le contrat ??
- le questionnaire d'orientation doit être actualisé au niveau national (sur les items relatifs à l'autonomie et aux freins)
- le remplissage des plages de réception se fait de « *façon aléatoire* »

La direction nous a par ailleurs annoncé réfléchir à un possible entretien mixant l'EDO (en agence) et le DPA, tout en reconnaissant que la personne qui recevra ne sera pas forcément la personne qui accompagnera. Serait-ce un ESI rénové ? Pas plus de précisions à ce stade de la réflexion.

Toujours sur les réflexions menées à l'échelle régionale, la DR envisage d'intégrer à la planification « *une plage variable à la main du conseiller* », permettant de faire une pause, difficilement réalisable à ce jour. Rien ne dit cependant si cette plage sera directement connectée aux besoins divers et variés des agent.es en DPA.

Quant au caractère « contraint » de cette activité, le débat continue ! « *Ce n'est pas une plage contrainte au sens de l'accueil* »... Hmm...

Contrôle de la Recherche d'Emploi Rénové : Pour la CGT, c'est **NON** !

Résultats des votes : Pour : **O** ; Contre : ASPE, CGT, FO, FSU Emploi et SNAP ; Abstention : CFDT, CFTC, CFE-CGC et 1 sans étiquette

Violences sexistes & sexuelles (VSS) - Bilan 2024

France Travail, comme tout employeur, a des obligations réglementaires en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail : obligation de prévention, désignation d'un ou d'une référent.e et information des travailleur.ses des circuits de remontée et de prise en charge.

D'après la direction, « *Pôle emploi s'est fortement engagé* » : participation au Baromètre #StOpE, sensibilisation auprès des managers et des collectifs, enquêtes menées lors de signalements et mise en avant des journées « thématiques » sur l'intranet. Voilà. Ni plus ni moins le minimum légal !

En 2021, l'**Enquête Genre et Sécurité (GENESE)**, pilotée par le Service Statistique ministériel de la Sécurité Intérieure, donnait un éclairage alarmant sur les comportements à caractère sexiste ou sexuel sur le lieu de travail. Selon cette enquête, ces comportements concernaient 3 fois plus de femmes que d'hommes au cours de leur vie professionnelle ; 9,4% des personnes interrogées déclaraient avoir été victimes dans le cadre de leur travail actuel ; les personnes en contrat précaire (CDD, intérim, alternance ou stage) représentaient une part plus élevée parmi les victimes.

En septembre 2024, un **rapport de la Mission Interministérielle sur les VSS** a été publié : « *Trop souvent, les hommes qui ont un ascendant par leur hiérarchie ou par leur pouvoir, sont placés dans une position de domination dont ils abusent. Lutter contre les VSS sous rapport d'autorité implique nécessairement de lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Tant qu'il n'y aura pas d'égalité réelle, on ne pourra prévenir efficacement les VSS* »

Quelle n'a donc pas été notre surprise de lire dans le bilan de la direction que la lutte contre les VSS « *n'est pas un combat militant ou idéologique* » ! C'est vite oublier que le patronat s'est toujours nourri de la vulnérabilité et de la précarité des travailleur.ses. Les inégalités de genre n'y font pas exception ! Nous avons par ailleurs souligné l'absence de toute référence à l'homophobie et la transphobie... La lutte continue !

OuiForm : un outil du « patrimoine commun »

Avec le Réseau Pour l'Emploi, c'est important d'harmoniser nos outils ! Alors AUDEF cédera bientôt sa place à OuiForm. D'après la direction, cet outil (déjà utilisé par Cap Emploi, les MILO et certains CD) est bénéfique en tous points : simplification, organisation et pilotage viendront « faciliter » notre quotidien... L'IDF sera région pilote d'avril à septembre 2025. Durant cette période, AUDEF restera disponible.

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

Suivez-nous :

Sur **Facebook** : <https://fr-fr.facebook.com/profile.php?id=61571735217453>

Sur **Bluesky** : <https://bsky.app/profile/cgftidf.bsky.social>

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

Sur **Instagram** : <https://www.instagram.com/cgftidf/>



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