

## Accompagnement intensif :

### La direction consulte, les syndicats désapprouvent, et com d'hab, ça s'applique !

Sur le papier, l'accompagnement intensif pourrait être un dispositif alléchant : 50 usager.es par portefeuille ! Quel.le agent.e ne rêverait pas de voir sa charge de travail à ce point ? Mais parce qu'on n'est pas dans un doux rêve mais dans la dure réalité de la loi pour le Plein emploi, l'accompagnement intensif risque surtout d'intensifier le travail des agent.es, quelle que soit la modalité d'accompagnement exercée.



D'une part, parce que réduire certains portefeuilles aura comme conséquence logique d'augmenter les autres. D'autre part, parce que les usager.es en accompagnement intensif seront dans l'obligation d'effectuer 15h d'activité. Nous rappelons par ailleurs que la commission des droits de l'homme demande l'abrogation de ce dispositif qui conditionne les revenus à ces 15h.

La direction n'a pas été en capacité de nous donner des éléments précis sur la mise en œuvre de cet accompagnement. Elle compte sur des « *redéploiements d'effectifs* » pour faire face à la charge de travail. D'autres services vont donc être impactés (plan « *Efficiency* »). Mais là encore, pas d'information.

Concernant les agent.es en charge de ces portefeuilles intensifs : en fonction de leur financement, toutes et tous ne seront pas traités.es à la même enseigne ! Si le portefeuille est topé « *FSE* », 10% du temps de travail devra être consacré aux activités dites contraintes. Pour les autres, pas de limite ! Les impératifs seront les mêmes (50 DE en PF sur une durée de 6 mois avec *a minima* 2 entretiens par mois) mais pas les moyens mis à disposition. Chercher l'erreur !

Aucune réponse non plus sur les orientations vers l'intensif qui ne pourraient se concrétiser faute de places suffisantes. Cela fait des années que certaines ELD procèdent au changement de MSA (sans diagnostic préalable) pour « *équilibrer les portefeuilles* » comme elles disent. Avec la mise en place de l'accompagnement intensif, sans réel renfort, le « *faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin* » restera encore une belle illusion...

Lors du précédent CSE, les élu.es avaient voté une expertise afin d'être éclairé.es dans leur vote. Comme l'a souligné le cabinet ISAST tout au long de son rapport, il est nous impossible d'avoir une idée précise des conséquences d'un tel chantier sur les conditions de travail des agent.es, sur la charge du travail et sur l'organisation des agences, à la maille locale...

**Les organisations syndicales ont donc souhaité un rendre un avis négatif circonstancié sur cette consultation.** L'avis, détaillant les incohérences, les risques, le manque d'information permettra aux élu.es d'ester en justice en cas de manquement de la direction. Les syndicats ASPE, CGC, CFDT, FSU, FO, SNAP et CGT ont suivi cet avis.

## En bref

### Epinay sur Seine

Dans le cadre des travaux de mise aux normes du « *plan sureté* », beaucoup de sites subissent des nuisances en tous genres : zones en chantier, espaces condamnés, bruits, poussières, etc. Cela s'ajoute au bazar ambiant du moment (DPA, EDO, nouvelle convention d'assurance chômage, etc.)

Les élu.es CGT ont demandé à la direction de prendre les mesures qui s'imposent sur tous les sites rencontrant ces difficultés, notamment en permettant le recours au télétravail exceptionnel.

Réponse de l'intéressée : ce dispositif (prévu dans le dernier Accord Télétravail) est « *à la main des agents* ».

**Alors collègues, si vous êtes concerné.es, n'hésitez pas à solliciter vos ELD !**

### Relogement de Rueil-Malmaison

Le mois dernier, nous vous avons relaté les débats liés au relogement de l'agence rueilloise. Lors de la consultation, nous avons eu l'agréable surprise de découvrir que le « *choix stratégique décidé par France Travail* » de mettre le SE à proximité de la zone d'accueil (au détriment de bureaux de réception) avait finalement été ... abandonné ! Malheureusement, la direction ne nous a pas suivi.es sur la configuration de la zone d'accueil...

**21 CONTRE** : CGT – FSU – FO

**5 POUR** : CFTC + 1 sans étiquette

**8 ABSTENTION** : CFDT – CFE-CGC – ASPE – SNAP



## Sélection interne des agent.es public.ques : Thibault Guilluy, Thibaut Guilly ou Thibaut Guilluy ?

**Alors ? On ne sait pas répondre ? Mauvais.e agent.e !**

Fin 2024, la DG a mis en jeu 20 places de niveau 3 pour les agent.es public.ques dans le cadre d'une sélection interne. Pour parvenir à ce stade suprême, elle a élaboré des épreuves dignes d'un parcours du combattant... C'est ainsi que la 1<sup>ère</sup> épreuve (un QCM de « culture générale ») a eu lieu le 18 mars.

Suite à cette épreuve ubuesque, la CGT a interpellé le Directeur Général :

Bonjour,

La CGT dénonce l'organisation du QCM de culture générale dans le cadre du concours ouvert pour les agent.es de droit public souhaitant accéder à la catégorie 3, tant sur la forme que sur le fond. De nombreux problèmes techniques ont été signalés amenant à l'organisation d'une nouvelle épreuve pour une partie de nos collègues. Par ailleurs, toujours sur la forme, l'incompréhension quant à la progression du test a provoqué une grande confusion pour de nombreux et de nombreuses agent.es. Ces deux raisons à elles seules suffisent à contester la validité de cette première épreuve.

Mais, en réalité, **notre organisation syndicale remet en cause le principe même de l'organisation d'un QCM dans le cadre d'un concours interne.**

En effet, aucune administration, à l'exception de France Travail, ne met en place ce type de test pour un concours interne. Les QCM sont de plus en plus rares, y compris dans les concours externes d'entrée dans la fonction publique. Lors des concours internes, en général, seules 2 épreuves sont prévues : un dossier RAEP et un oral ou une épreuve écrite et un oral.

Nous vous rappelons que tous les agent.es de droit public ont passé, dans le cadre de leur recrutement à l'ANPE, un QCM de culture générale. Nous dénonçons le fait qu'après plus de 16 ans d'ancienneté, les collègues aient à justifier, une nouvelle fois, de leur niveau dans ce domaine.

Enfin, nous nous interrogeons sur le choix des questions. L'actualité, le chômage et l'emploi, le fonctionnement des institutions ont totalement été occultés. La question sur France Travail Pro ne concernait pas le contenu mais la date de mise en œuvre (1er janvier, 24 octobre ou 31 octobre 2024).

De plus, retirer un point pour une erreur sur l'orthographe de votre nom ou prénom nous semble déplacé.

**Pour l'ensemble de ces raisons, nous vous demandons que cette épreuve ne soit pas prise en compte et que tou.tes les collègues inscrit.es soient admis à passer la seconde épreuve.**

Pour une fois, la réponse ne s'est pas fait attendre ! Et sans grande surprise, la DG nous a opposé une fin de non-recevoir. Probablement vexée à l'idée que nous ayons fauté sur l'orthographe du prénom de notre DG...

## Quand les conflits internes d'un syndicat entrave le bon fonctionnement du CSE...

Alors qu'une guerre fait rage au sein de FO (pesant 27% des voix), les autres élu.es sont pris à partie pour trancher cette querelle. Le syndicat majoritaire cherche ainsi à obtenir une majorité d'élu.es pour destituer l'actuel secrétaire de l'instance, élu sous l'étiquette FO lors du CSE d'installation. Cette destitution serait liée au non-respect du Règlement Intérieur. Entre autres. A nos demandes de preuves et d'éléments factuels, nous n'avons reçu à ce jour que des fins de non-recevoir.

Alors devant le refus des élu.es, FO use depuis de tous les moyens pour tenter de gagner sur le sujet, y compris les menaces. Les réunions deviennent chaotiques, les invectives sont régulières. Nous subissons une pression continue dans le but de nous imposer la destitution du secrétaire.

Les élu.es ASPE, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FSU et SNAP ont donc décidé, et ce dans l'intérêt des agent.es, d'organiser au plus vite un audit dès le mois de janvier 2025 afin d'examiner le fonctionnement du CSE et la gestion des comptes pour être en mesure de prendre des décisions en toute connaissance de cause. Cette proposition a été votée à l'unanimité. Un groupe de travail, composé d'un membre par syndicat présent au CSE, s'est mis au travail pour permettre ma mise en place de cet audit.

Malheureusement, l'action du groupe de travail, pourtant composé de toutes les organisations syndicales, a été remise en cause lors de ce CSE...

Cette ambiance malsaine entrave le bon fonctionnement de l'instance, en plein déploiement de la Loi Plein Emploi et à quelques jours de la distribution des chèques vacances par le nouveau prestataire Glady qui, pour la modique somme de 70 000 euros annuels (si si !) se substituera en grande partie au travail du bureau du CSE et des secrétaires du CSE.

**Si vous rencontrez des difficultés, contactez-nous !**

## DPA : activité contrainte pourtant non contrainte !

Comme elle s'y était engagée, la DR a tranché sur ces histoires d'EDO et DPA en agence... En cas d'échec d'EDO téléphonique, les DE nouvellement inscrit.es seront donc reçu.es lors d'un entretien unique sur site, d'une durée d'une heure, par un ou une conseiller.e qui ne sera pas forcément le ou la référent.e. Le Démarrage du Parcours d'Accompagnement (vitrine de la nouvelle inscription) laisse donc sa place à ce qui ressemble fortement à un ESI rénové... Malgré cela, la DR persiste : « *Le DPA n'a pas vocation à être une activité contrainte !* » Il y a la « *philosophie* », la « *trajectoire* » mais surtout la **réalité** !

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/cgtftidf.bsky.social>

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

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



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