

Plan Efficience ou comment (toujours) faire plus avec (toujours) moins

Dans un rapport abscons de 16 pages (dont on ne sait s'il a été écrit par un cabinet de conseil ou une intelligence artificielle), la Direction Régionale nous a livré une présentation de la démarche « Efficience ».

Projet national porté par notre directeur Thibaut (sans L ! 😊) GUILLUY, cette démarche qui « vise à mettre en transparence les intentions [de l'Etablissement] » et « à donner de la visibilité sur ce que FT compte faire », se décline autour de 5 leviers et 2 dimensions transverses. Un peu comme « Vision et valeurs » quoi...

Alors, l'efficience c'est quoi ? Le mot est peu clair et comme le reconnaît notre Directrice Régionale, il est parfois utilisé de manière trompeuse. En gros, il s'agit d'être le plus productif possible en utilisant le moins de moyens possibles. Mais promis : nos effectifs ne seront pas réduits, il faudra « juste », à **moyens constants**, gérer la surcharge de travail engendrée par la création de France Travail, la Loi Plein Emploi et la Nouvelle Convention Assurance Chômage !

Pour cela, les pistes sur le tapis sont :

- la simplification des processus et tâches quotidiennes ;
- l'autonomisation des demandeuses et demandeurs d'emploi ; l'optimisation du temps des agent-es via le recours accru à l'automatisation des tâches et à l'intelligence artificielle ;
- l'engagement d'une transformation de l'organisation et du management ;
- l'optimisation des dépenses ;
- la mutualisation des moyens au niveau du Réseau Pour l'Emploi

Seule donnée de cette démarche à ce jour concrète : le **redéploiement de 3700 ETP** (équivalents temps plein) au niveau national. En Ile-de-France, ce seront 25 postes des fonctions supports qui seront redirigés vers les métiers de l'accompagnement ou du contrôle. Selon la direction, les agents du PAG ne sont pas concernés.

Pour le reste, on nous promet que tous ces gains d'efficience vont nous permettre de nous recentrer sur notre « cœur de métier » et ainsi nous dispenser des « tâches répétitives », comprendre : sans réelle valeur ajoutée selon la Direction.

Mais qui peut bien y croire ? Ces dernières années, on nous a sans cesse « demandé » d'en faire plus. Le recours aux algorithmes et à la sous-traitance (pour nous faire soi-disant gagner du temps qui finalement s'avère nous en faire perdre !) n'a jamais été aussi problématique. Nous sommes de plus en plus nombreuses et nombreux à ne plus comprendre le sens de notre travail. Et ces derniers mois, les ralentissements et autres bugs informatiques se sont multipliés, rendant nos tâches beaucoup plus compliquées.

« Augmentation de nos missions », « capacité à avoir un niveau de relations humaines important », « renforcer notre crédibilité », « améliorer la qualité de service [pour les agent-es et les usager-es !] », ... Et si finalement la 1^{ère} piste de cette démarche Efficience à étudier était l'abrogation de la Loi Plein Emploi ??



En bref

Taverny

Une fois n'est pas coutume, une agence va s'agrandir ! On était habitué aux déménagements et aux réagencements qui réduisaient les surfaces et les bureaux, mais à Taverny, la direction envisage une extension du site qui est actuellement, selon elle, « en déficit de surface ». Les collègues, à l'étroit sur 572 m², vont gagner 145 m², ce qui permettra ainsi de porter le nombre de postes de travail de 29 à 37. Les travaux vont durer 10 mois (c'est long...), de septembre 2025 à juin 2026.

Bien qu'à la CGT nous prenions acte de cette amélioration des conditions de travail des agent-es, nous avons pourtant fait le choix de nous abstenir. En effet, contre toute attente, la salle de repos va être réduite, alors même que pour la pause méridienne, il n'y a pas de point de restauration extérieur, ce qui contraint les agent-es à manger sur place. Par ailleurs, ce réaménagement va générer une « bunkerisation » excessive du site, avec des badgeages et des bip-bip intempestifs pour se déplacer dans les locaux, au nom du « plan sûreté ».

8 ABSTENTION : CGT et CFTC

26 POUR : CFDT, ASPE, CFE-CGC, SNAP, FSU et FO

Concours des agent-es de droit public : la suite !

Nous pensions avoir vécu le pire avec l'épreuve du QCM (questions plus que douteuses, problèmes techniques, ...) mais non ! Le « cas pratique » a été du même acabit. Voire encore pire ! Un chat prestataire sans grand secours, une ligne AD « spéciale concours » injoignable, des bugs à répétition, ... jusqu'à un blocage total de la plateforme, ne permettant pas à certain-es agent-es de valider leur composition après 3 heures d'efforts ! Devant ce nouveau tollé, la DG a été obligée de réorganiser une session de secours. Et vous savez quoi ? Toujours avec le même prestataire ! Mais avec une procédure visant à sécuriser le processus digne d'un DPA sans EDO...

La vie mouvementée du CSE

Episode 2

Lors du dernier compte rendu, nous vous avons fait part des querelles internes du syndicat majoritaire en IDF. Depuis le mois de janvier, ces dernières impactent de plein fouet le fonctionnement du CSE et le travail des élu-es, à la fois sur les sujets politiques mais aussi sur la gestion des œuvres sociales.

Alors que le cabinet d'audit mandaté a commencé à mener un travail minutieux, nous avons eu la mauvaise surprise d'apprendre – en plein CSE – que le syndicat Force Ouvrière du 77 ainsi que 17 membres élu-es titulaires et suppléant-es de FO assignaient le CSE en justice contre cet audit ! La raison invoquée : les élu-es n'auraient pas respecté la procédure, en ne renvoyant pas à la commission des marchés (instance émanant du CSE et noyautée par FO) la validation du devis.

Mais ... les élu-es FO, si prompt-es à défendre le respect des textes (quand cela les arrange), ont-ils seulement sollicité cette commission ? Ont-ils seulement interpellé la présidente de cette commission, elle-même sous pavillon FO ? Non, non et non.

Alors quelle est la réelle motivation de cette obstruction au travail du cabinet d'audit ? Mystère, mystère...

Par ailleurs, à la surprise générale, l'assignation en justice du CSE prévoit un dédommagement à hauteur de 195 euros pour chacune des parties demanderesse, soit 3510 euros au total. L'explication ? Chaque requérant-e aurait avancé ces frais pour la présente instance « afin de garantir leurs droits »... Quelle abnégation !

Face à cette assignation, les élu-es attaqué-es ont dû désigner un cabinet pour défendre les intérêts du CSE et donc ceux des agent-es. Lors d'une séance extraordinaire le 29 avril dernier, les élu-es ASPE, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FSU et SNAP ont confirmé leur volonté de continuer l'audit, avec le même cabinet. Ce travail revêt aujourd'hui un caractère primordial !

Nous sommes bien conscient-es que ces guéguerres pèsent sur les agent-es. Cependant, c'est dans une unité presque totale que les élu-es travaillent pour régler au plus vite tous les dysfonctionnements et ainsi instaurer un fonctionnement démocratique et transparent de l'instance, permettant ainsi la défense de nos droits et de nos missions face au rouleau compresseur de la Loi Plein Emploi et des politiques austéritaires.

Tournez manège à la DR !

A France Travail, on aime les réorganisations. C'est d'ailleurs probablement pour ça que le plan « Efficience » a adopté comme 3^e levier « *l'adaptation à l'organisation* ». Nous ne sommes probablement pas déjà assez agiles, mobiles et flexibles !

Toujours dans une optique d'« *amélioration des résultats* » et d'optimisation des moyens (= nous), la DG entend engager « *une transformation organisationnelle et managériale* » et définir « *des repères d'organisation et de redevabilité pour les différents niveaux de l'organisation* ».

A fond dans le mode « *gestion de projet* », la DG a nommé des « *sponsors* » sur chaque levier / chantier. Un sponsor de projet, c'est une personne responsable de la réussite globale d'un projet et qui fait le lien entre la Direction et l'équipe chargée de ce projet. Parmi les sponsors heureux élus (que des hommes !) de ce levier, on notera la présence d'un ex de McKinsey, en charge des enjeux de transformation (en particulier pour des acteurs publics), nommé en février dernier Directeur Général Adjoint délégué en charge de la stratégie et de ... la transformation ! Le monde est tellement petit...

C'est donc avec un peu d'avance que notre DR nous a présenté un « *projet d'évolution des organisations au sein de la DRAO (Direction des Opérations) et de la DRA-AFGMR (Direction de l'Administration, des Finances et Gestion et de la Maîtrise des Risques)* ». Quelques « *ajustements* », ici et là, qui visent à « *transformer* » des services, « *rapprocher* » des agent-es ou « *intégrer* » des expertises, avec pour certain-es, le recours aux fameuses fiches de vœux !

Mais aucune inquiétude à avoir ! « *Les conditions de réussite* » de cette évolution ont été identifiées en amont : « *des managers et équipes partie prenante* » ; « *un schéma cible partagé* » ; « *un calendrier rendant chaque agent acteur de son projet* » ; « *un processus RH permettant à tous les collaborateurs de se repositionner* ». Avec, cerise sur le gâteau, la possibilité de solliciter le Service QVT « *pour expliquer le projet et recueillir les expressions des agents* ».

De quoi mieux faire passer les futures et probables mobilités forcées...

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