

Académie France Travail : un pilier de la mise en place de la loi Plein Emploi

L'Académie France Travail est le dispositif central de formation pour le Réseau pour l'emploi (France Travail et partenaires). Elle répond à une **obligation de la Loi Plein Emploi** afin que France Travail déploie l'écosystème de développement des compétences du Réseau Pour l'Emploi. Le bilan met en avant une montée en charge rapide (nombre de contenus disponibles, d'inscrits et une forte activité sur le portail).

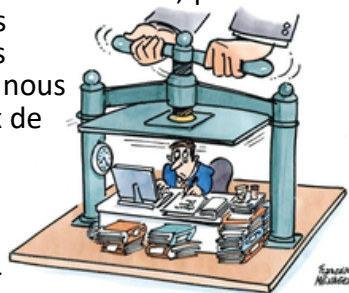
La CGT alerte sur :

- la forte centralisation de la gouvernance (qui peut éloigner les décisions du terrain)
- la place des formateurs occasionnels, dont la reconnaissance, le temps dédié et la charge de travail restent à sécuriser
- les indicateurs affichés (mesurant surtout la fréquentation et la satisfaction, pas l'impact réel sur le travail ni sur les conditions d'exercice).

Le document présenté aux élu.es du CSE montre que le présentiel reste majoritaire, ce qui confirme le besoin de formation de proximité. Pour autant, seulement 34% des formations proposées aux agent.es sont en "physique".

L'Académie reste pour nous un outil d'affichage en lien avec la Loi Plein Emploi et les partenaires du Réseau pour l'Emploi. Selon le rapport Guilluy, son objectif est de créer « *une culture commune de travail* », « *une communauté active, entre les membres du réseau France Travail fédérés autour de principes, pratiques et outils partagés au travers de la charte d'engagement* ». Il s'agit bien de faire adhérer l'ensemble des agent.es aux orientations stratégiques et idéologiques du « Réseau France Travail » définies par le Comité National Pour l'Emploi présidé par le Ministre en charge de l'emploi. En résumé, une volonté d'atteindre une uniformisation du service à rendre aux usager.es, qu'ils ou elles soient suivi.es en mission locale, à FT ou ailleurs.

De plus, dans les propositions de formation, priorité est donnée au développement des compétences au détriment des qualifications. De même, nous nous interrogeons sur certains choix de formation : "Découvrez les industries de la métallurgie", module porté par l'IUMM (organisation patronale) ou encore "Décrypter et s'adapter à son manager". A quand les formations "Découvrir la CGT et y adhérer" ou encore "Direction : Comment satisfaire les revendications syndicales ?"



En bref

DPA : plages contraintes ou pas ? L'éternel refrain...

Depuis la mise en place des DPA (et EDO), une éternelle question se pose : est-ce une activité contrainte ou pas ? Nous avons eu quelques éléments de réponse début 2025 : les DPA ne sont pas des plages contraintes, contrairement aux EDO. Ce n'est pourtant pas la réalité du terrain : ces planifications sont bien considérées comme contraintes par celles et ceux qui les réalisent. Au CSEC, d'ailleurs, la direction générale l'a confirmé. A cette même question, la direction régionale n'est pas très claire : le DPA n'est pas contraint puisqu'il s'agit d'une entrée en portefeuille. A l'opposé de l'EDO. Mais alors, comment qualifier une plage qui mêle DPA et EDO ? Une plage contrainte pas contrainte ?

Mise en place de l'intensif : ça rafistole en agence !

La mise en place de l'accompagnement intensif en agence a eu pour conséquence l'augmentation des portefeuilles GUI et SUI. Certains ont été multipliés par 2 voire plus en à peine 1 semaine. A tel point que la tentation est grande de trouver des solutions (non officielles) pour camoufler le manque criant de moyens. Ainsi, des portefeuilles "GUI" ont été renommés "SUI" (plus grande "capacité") avec pour corollaire d'éloigner un peu plus celles et ceux qui auraient pourtant bien besoin de nous.

Ces solutions prouvent une chose : la charge de travail actuelle n'est tout simplement pas absorbable. Et la direction laisse chacun.e développer son pouvoir d'agir pour faire face à la situation. Au détriment du service rendu aux usager.es et des conditions de travail des agent.es

Objectif 100% ??

Les immersions sont à la mode, mais de là à demander un objectif de réalisation de 100%... ne serait-ce pas un peu exagéré ? D'autant plus que les usager.es n'ont pas toutes et tous le même besoin ! Cela risque même d'avoir un effet nocif sur l'accompagnement.

C'est pourtant ce qui a été demandé à certains collègues en intensif. La direction régionale dément avoir donné de telles consignes et les trouve aussi inopportunes. Mais ces objectifs aberrants ne sont que la conséquence de la course aux chiffres, déconnectés des besoins et imposés par la direction !

CSE... Ton univers impitoyable !

"Mais dis-moi... c'est vrai que c'est le bordel au CSE ?"

Lors de chaque réunion de CSE (et depuis 2 ans!), les élu.es et la direction sont témoins des conflits au sein de FO, entre le secrétaire du CSE et le reste de la délégation qui veut le destituer. Ces ex-camarades font feu de tout bois pour exprimer un désaccord, se mettre mutuellement en accusation et critiquer leurs façons de faire... Il y a quelques mois, la trésorière FO a d'ailleurs démissionné. Le bureau est désormais seulement composé du secrétaire et de 2 adjoint.es (1 FO et 1 FSU), le premier faisant office de trésorier pour palier la vacance de poste. Quel gâchis !

Conséquence logique de ce pataquès : la majorité de gestion FO-FSU-CFTC a éclaté. Rappelons que lors de la mise en place du CSE, après les élections de 2023, la CGT avait subi un dommage collatéral de cette union opportuniste : elle avait été exclue des commissions (dont la CSSCT, d'une très grande importance pour les collègues !) et avait été privée d'une partie des postes de RP que son score lui permettait de désigner.

Lorsque FO a demandé la destitution du secrétaire du CSE, la CGT est restée prudente et a demandé avec les autres OS la mise en place d'un audit. Conduit par un cabinet indépendant, cet audit a établi des erreurs dans la gestion de l'instance, imputables à la majorité de gestion et non au seul secrétaire. Depuis, nous nous sommes attachés à proposer et négocier avec le reste du CSE pour parvenir à une sortie par le haut des dysfonctionnements du CSE. Pour la CGT, **il est indispensable de réviser le règlement intérieur (RI) du CSE afin d'instaurer un fonctionnement démocratique, et de revoir la composition des commissions et tout particulièrement celle de la CSSCT** dont le fonctionnement lacunaire est un frein.

Les discussions sur le RI n'ont pas abouti, la CFDT, la CFTC et la FSU indiquant qu'ils s'opposaient à la mise en place d'un nouveau RI sur cette mandature. Aucun accord intersyndical n'a été trouvé pour revoir les commissions : là encore, les forces conservatrices sont fortes !

Vivement que tout cela change ! Encore un an sur cette mandature : ça risque de paraître long...

HMI sur teams le 16 juin à 14h **Inscrivez vous !**

Les sujets à débattre entre collègues ne manquent pas : conditions de travail, salaires et traitements, accord sénior, statuts des agent.es de droit public, suppressions de postes, ... Venez vous informer, échanger avec les militantes et militants de la CGT.

Effectifs : des gagnants et des perdants

La Direction régionale se satisfait du fait que l'Île de France bénéficie cette année de 60 postes en plus. Or, les effectifs diminuent en 2026 de 1038 postes au niveau national dont 515 dans les fonctions pérennes de France Travail (accompagnement, Indemnisation, ...). S'il est vrai que la région IdF gagne quelques postes cette année, d'autres régions vont être au régime sec. Pour la CGT : nous ne sommes pas en concurrence entre régions ! Il nous faut des effectifs partout ! Par ailleurs, 60 postes en plus, c'est ½ poste par agence. Pas de quoi fanfaronner. Notre charge de travail et nos conditions de travail resteront les mêmes, dans un contexte où le chômage augmente...

Télétravail à Bd Ney

Par mail, les agent.es de l'agence de bd Ney ont appris que le télétravail ne serait pas possible sur une période d'1,5 mois pendant la période estivale, sauf pour les collègues bénéficiant du télétravail TH. Tant pis pour les agent.es proche-aidant, pour les collègues ne partant pas en vacances. Aucune explication n'a été donnée. En effet, les agent.es, attaché.es à la mission de service public qu'ils rendent, auraient pu comprendre qu'une limitation dans cette période soit nécessaire pour assurer un service aux usager.es. Suite à notre intervention, la direction a fait marche arrière : le télétravail sera maintenu sur cette période. De quoi rendre encore plus arbitraire la première décision ! A noter que sur ce site, depuis fin 2024, de nombreux et nombreuses agent.es déplorent des conditions de travail extrêmement difficiles, une ambiance pesante, des décisions arbitraires et incompréhensibles (changements d'équipe, télétravail, ...) à tel point que 23 collègues ont quitté ce site depuis cette date.

OSIRHIS KO

Avis aux agent.es qui ont, ces derniers mois, changé d'agence ou d'emploi ! La mise à jour du profil RH dans OSIRHIS a fait sauter la prise en charge du Pass NAVIGO. Une seule solution : un C'ZAM pour rétablir l'indemnité transport public ! Et nous contacter si vous n'avez pas de réponse !