

L'objectif "plein emploi" de la loi portant le même nom s'éloigne...

En avril au CSE, la CGT pointait l'absence de bilan officiel à la mise en application de la loi Plein Emploi, à l'exception de la **Médiation France Travail qui relève sa complexité, son manque de lisibilité pour les usager.es, et liste les ratés.**

Ce mois-ci, de nouvelles informations nous conduisent encore à demander des comptes aux initiateurs de cette loi, qui n'est décidément pas la vache sacrée promise par le Gouvernement pour résoudre les problèmes d'emploi et qui compromet le moral et la santé des agent.es.

L'INSEE a annoncé que **le taux de chômage est en hausse** et représente maintenant 8,1 % de la population active. La barre des 8% est franchie pour la 1ère fois depuis début 2021. Sur l'année, la hausse est de 0,7 %. C'est le 5ème trimestre consécutif d'augmentation.

Par ailleurs, la Banque de France a indiqué que le nombre de défaillances d'entreprises a augmenté, en mars, de 5 % sur un an. Il s'agit du 3ème mois de hausse d'affilée.

La part des jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en études ni en emploi, ni en formation **atteint 13,1 %** progresse de 0,4 % sur un an. Le constat est le suivant: cette loi a été mise en route dans un contexte diamétralement opposé à celui pour lequel il était pensé. Et **qui mieux que Thibault Guilluy pour dire stop**, lui qui est **tout à la fois ordonnateur du texte en tant que haut-Commissaire à l'emploi, et responsable de sa mise en route**, en tant que directeur de France Travail ??

Faut-il lui rappeler qu'en 2023, il annonçait 2,5 milliards d'euros par an pour la formation des demandeurs d'emploi, et des investissements humains et financiers visant à générer un "effet France Travail" attendu en matière de création nette d'emplois ?

Car, **dans les agences, cette situation ubuesque affecte de façon profonde les collectifs de travail.** Une opposition sourde commence à fracturer les agent.es de l'accompagnement en charge des portefeuilles « intensifs » à ceux en charge des « essentiels » : 800 à 1000 DE, ce n'est plus un portefeuille ! La division devient franche entre les conseiller.es France Travail Pro, tels des commerciaux sans commission, et les autres... comment les appeler d'ailleurs ? les pas Pro ? Enfin, la pression du CRE devient insupportable pour ceux qui y travaillent, mais aussi dans les agences pour ceux qui accompagnent les DE, en première ligne pour expliquer les sanctions.

Nous exigeons que dans cette situation, soit mis **fin à la logique du « tout pour le chiffre, et rien que les chiffres »** qui perdure dans les agences.

L'abrogation de la loi Plein emploi, néfaste pour les agent.es et les usager.es est toujours d'actualité.



En bref

Télétravail et inflation

Le 5 mai 2026 dernier, le gouvernement diffusait une circulaire pour permettre aux agent.es de faire face à l'inflation et notamment l'augmentation du prix de l'essence. Celle-ci prévoit, notamment la possibilité d'augmenter le télétravail pour certains agent.es et de réduire les déplacements professionnels. La direction régionale appliquera cette circulaire au cas par cas, selon les situations. Rapprochez vous donc, si vous avez des difficultés, de votre organisation syndicale préférée : la CGT ! Dans cette période, la CGT demande qu'aucune sanction ne soit prise contre les usager.es qui auront beaucoup de difficultés à se déplacer.

Versement des prestations CSE : Rescrit ?

L'URSSAF interdit maintenant toute condition d'ancienneté pour le versement des prestations du CSE et impose une mise en conformité au 31/12/2026 pour tous les CSE de toutes les entreprises et établissements. Cette condition avait notamment pour effet de discriminer les collègues en CDD. Le secrétaire FO du CSE, y voyant un risque de diminution des montants versés par le CSE, nous a donc proposé de soumettre un rescrit à l'administration compétente afin de savoir, d'une part s'il est possible de proratiser les montants en fonction de l'ancienneté, et d'autre part s'il est légal d'imposer une double condition de présence dans l'effectif lors de la diffusion ET de la distribution des prestations du CSE. Les arguments présentés dans le rescrit ne nous semblent pas justes.

Il n'est pas vrai de dire que « le CSE ne serait plus en mesure de verser des prestations au-delà de quelques centimes d'euros ». Pas plus que « cela mettrait fin à l'existence des ASC ». Ces éléments sont largement exagérés ! Ils s'appuient sur l'idée que nous serions face à des « agents qui n'auraient travaillé qu'une journée en CDD dans l'année » et qui « en contrat auprès de multiples employeurs, [...] pourraient bénéficier d'un nombre très important de prestations ayant un objet identique ». Nous refusons la stigmatisation de nos collègues en CDD et leur exclusion des prestations.

Résultats des votes :

Contre : CGT

Pour : ASPE, CGC, CFTC, FSU, FO

Abstention : SNAP, CFDT

Contrats d'engagement

Mutualisations, entretiens collectifs... toute solution est bonne à prendre pour absorber la charge de travail liée au contrat d'engagement. Pendant que les directions (régionale, générale) regardent à la loupe les chiffres, les atteintes d'objectif, en agence, on galère. L'équation est impossible à résoudre sans effectifs supplémentaires. Surtout avec l'annonce de la hausse du chômage. Les conséquences, on les connaît : perte de sens, surcharge de travail, tensions à l'accueil. STOP : il faut des agent.es supplémentaires en CDI !

Agent.es de droit public : ça suffit !



Le taux de promotion est limité par décret à 2%. Ce taux de promotion concerne à la fois les changements de niveau et les changements de catégorie (à la fois le concours et les promotions au choix pour ces derniers). Pour 2025, 10 agent.es d'Ile de France ont eu un changement de niveau (dont 8 pour un passage du 2.1 au 2.2). 8 collègues d'IdF (sur 20 places) ont obtenu le concours (passage de la catégorie 2 à la catégorie 3) et parmi ceux-ci, 5 ont depuis eu un poste.

A ce jour, nous sommes encore 761 agent.es de droit public (soit ¼ des agent.es de droit public de France Travail). 50% d'entre nous sont éligibles à la carrière exceptionnelle. C'est dire à quel point les perspectives d'évolution s'amenuisent.

Défendre l'augmentation du taux de promotion est une priorité pour la CGT ! Et s'assurer qu'enfin, un jour, les ELD connaissent le statut, les procédures pour proposer les agent.es pour les promotions. Car, encore aujourd'hui, la méconnaissance de notre statut prive un certain nombre de collègues de voir leur candidature proposée.

La DG nous a annoncé, le 13 mai dernier, avoir comme projet de supprimer les CCPLU, d'augmenter le taux de promotions au choix en lieu et place du concours (ce qui privilégierait les lauréats "à la tête du client", alors même que le nombre de promus ne progresserait pas) et une éventuelle prime, individuelle ou collective (alors que, là aussi, nous attendons toujours la revalorisation des grilles de 10 points promis en juillet 202....4 !)

Pour la CGT, la priorité est à la revalorisation des grilles et à l'augmentation du taux de promotion !

Affaire à suivre le 19 juin (prochaine date de concertation).

Par ailleurs, la CGT fonction publique prépare activement la riposte avec l'intersyndicale : nous exigeons l'augmentation du point d'indice, la remise en place de la GIPA, la fin du jour de carence.... Préparons nous à cette mobilisation. Elle nous concerne toutes et tous ! Droit privé comme droit public.

RP : la CGT gagne un poste

Incroyable mais vrai : Enfin, la CGT récupère un Représentant de Proximité. Nous espérons que ce n'est que le début du rétablissement de la démocratie en instance ! Rappelons que la CGT (tout comme ASPE et la CFDT) avait payé, en 2023, les frais d'une alliance FO-FSU-CFTC et s'était vue privée de 3 RP légitimement dus par rapport aux résultats des élections. Sur le site DPR/PTC à Noisy le Grand, 2 candidats se présentaient : 1 FO et 1 CGT.

Résultat du Vote

Pour un RP CGT : ASPE, CGC, CFTC, CFDT, FSU, SNAP, CGT

Pour un RP FO : FO, 1 élu sans étiquette.

Petit rappel : FO bénéficie d'un nombre bien supérieur de RP par rapport à la proportionnelle. Ce vote est un juste rééquilibrage. FO, à force d'entraver en permanence le fonctionnement du CSE, par sa guerre interne contre le secrétaire du CSE, lui même FO (tout cela devant les yeux amusés de la direction), finit par se mettre à dos toutes les délégations syndicales.



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.

Ambassadorat en Macronie

My Job Glasses : un nouvel outil dans votre besace, dixit la direction... Elle est déjà bien pleine cette besace, mais attention elle est surtout perçue : vos qualifications continuent leur fuite vers le privé !! L'intermédiation reprise en main par une startup made in Macronie ! La direction IDF nous assure de la gratuité totale pour les DE... encore heureux !! mais joue la carte de l'étonnement face au coût pour France Travail annoncé par la CGT (2 millions d'€, tout de même) ! Légère gêne d'ailleurs côté direction, qui se rend compte en plein CSE que la direction générale ne lui a pas donné toutes les infos !

Un objectif national affiché de 100000 rencontres via le service, mais pas d'objectif à l'échelle régionale nous assure la direction. Pas non plus de donnée informatique sortante du dossier du DE vers le partenaire privé. My Job Glasses aura par contre tout bénéfice de capter les données des DE (nom, prénom, coordonnées, et intérêt professionnel) Ne doutons pas que l'incitation sera très forte tant pour le Conseiller à devenir ambassadeur d'un service privé lucratif que pour le DE à s'inscrire sur la plateforme. Oui mais.... C'est le DE qui saisit ses propres données... il est consentant hein ! Le Conseiller aura tout de même accès aux activités du DE sur son espace My Job Glasses, d'après le dicton « *la confiance n'exclut pas le contrôle* » !! Pas non plus d'obligation d'utilisation du service, ni pour les DE ni pour les Conseiller.es ?

Nous alertons sur une nouvelle externalisation de nos missions, celle de l'intermédiation cette fois. Avec une accentuation de la pression des chiffres sur les agent.es par de nouveaux indicateurs, et une nouvelle fois l'accès aux données de France Travail à une entreprise privée.

CGT : la vraie et les FO(aux) !

Plus c'est gros, plus ça passe ? Depuis quelques mois, les militant.es de FO de France Travail se présentent systématiquement sous l'appellation « cgt-FO ». Si, de fait, cette désignation est exacte (elle remonte à la création de ce syndicat en 1947 par des militant.es qui ont quitté la CGT), elle n'est plus du tout utilisée... sauf par quelques Fiéffés Opportunistes (FO), comme nos collègues du CSE qui se disent qu'entretenir la confusion ne peut que leur être profitable : s'ils pouvaient faire croire à quelques collègues crédules qu'ils parlent au nom de nos deux organisations, cela pourrait être quelques voix de gagnées aux prochaines élections professionnelles, non ?

Lors de la dernière réunion de CSE, chacune des interventions de FO était faite sous ce nouvel intitulé. En réponse à cela, nos prises de parole ont été réalisées sous la flamboyante désignation d' « élus CGT Canal Historique, 130 ans de lutte » ! Ca claque, non ?

Ne vous fourvoyez pas : la CGT, la vraie, la CGT, c'est la CGT (tout court) ! Petit procédé mnémotechnique : la Cgt-FO, c'est Fake Opposants !

Manque de personnel au CSE

Une des 4 salariées administratives du CSE est actuellement en arrêt de travail prolongé. Le bureau du CSE a acté le recrutement d'un CDD pour palier le manque. D'autant plus que la mise en place de la prestation rentrée scolaire approche et selon le secrétaire, elle est particulièrement chronophage. Seul hic, le recrutement nécessite l'unanimité des membres du bureau et actuellement s'accorder entre membre de la délégation FO relève du miracle ... Ces tensions internes n'en finissent plus de dégrader le fonctionnement du CSE et de nuire aux agents. Pour la CGT, au vu des besoins et des délais de réponses du CSE aux agents, nous défendons l'embauche en CDI d'un.e salariée.e supplémentaire.