

Canicule : une impréparation totale

Depuis une semaine, nous savions que nous allions vivre un (deuxième) épisode de canicule. Depuis une semaine, la direction avait le temps de réfléchir et proposer des solutions pour nous protéger. Ce n'est que vendredi 19 juin (soit un jour après le début de la canicule) que nous avons reçu une instruction pour nous donner quelques ressources (Légifrance, info.gouv.fr, Météo-France...) et les dispositifs. Et pour France Travail, les dispositifs se résument à : réduire les activités extérieures, réduire les déplacements et... hydratez-vous !

La note de 2015 était protectrice et permettait, pendant les périodes de vigilance rouge, le travail de proximité. Comment une instruction de 2025 peut-elle être moins favorable que celle de 2015 alors que le réchauffement climatique ne cesse d'augmenter ?

Seule possibilité conservée, des aménagements d'horaires à la demande des ELD ! La direction régionale se dégage ainsi de toute responsabilité...

15 sites n'ont pas de climatisation, d'autres ont un système dégradé, beaucoup d'entre nous prennent les transports en commun non climatisés, ont des logements inadaptés à ces périodes de chaleur. Les écoles ferment ou réduisent les capacités d'accueil. Et la direction renvoie à l'organisation individuelle et locale : "prenez du télétravail occasionnel" ; "déposez des gardes d'enfant" ; "c'est à l'ELD de faire une demande d'adaptation d'horaire ou de télétravail exceptionnel". Certes, le droit du travail n'est pas adapté à la situation climatique, situation qui ne devrait pas s'améliorer. Beaucoup de combats restent à mener avec tous les secteurs, que ce soit dans les bâtis (hôpitaux, établissements scolaires, ...), les transports, en matière de droits (congés spéciaux, réduction du temps de travail global pour toutes et tous, ...) Mais la direction a la responsabilité de la santé et de la sécurité des agent.es au travail (et donc en télétravail aussi).

D'autres épisodes sont à prévoir, peut-être plus tôt qu'on ne le pense. La direction a-t-elle entendu les revendications portées par la CGT et les autres syndicats lors du CSE du 25/06/2026 ?

Nous demandons à ce que soient appliquées des mesures d'urgence et adaptées aux agent.es et aux usager.es pendant toutes les périodes de fortes chaleurs, c'est à dire :

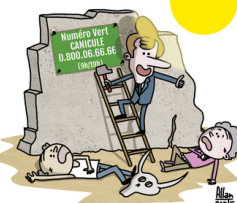
- Mise en place du travail de proximité pour celles et ceux qui le souhaitent
- Télétravail exceptionnel pour celles et ceux qui le souhaitent **et qui le peuvent**. Les 1ers chiffres rendus publics suite à l'épisode caniculaire font état d'un nombre de morts plus élevé à domicile. Le recours au TT ne peut donc en aucun cas être la seule solution
- ABAP
- Pas de contrôle ni de sanction pour les usager.es

Sur le travail de proximité, la DR en a pris bonne note. Pour le télétravail exceptionnel, la DR renvoie, comme dans l'instruction, aux responsabilités locales.

Pour le reste, c'est un grand non.

Collègues, des combats sont à mener pour de nouveaux droits ! **Syndiquez-vous !**

CANICULE : FACE AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE
LE GOUVERNEMENT PREND LES CHOSES EN MAIN



En bref

Contrat d'engagement

Le DG a beau indiquer que la date du 31/12/2027 n'est pas un "couperet" quant au rattrapage des stocks... (mode bétail activé !) Mais les équipes sur le terrain, elles, subissent chaque semaine des pressions afin de trouver des solutions pour écouler les milliers de signatures en attente. Quitte à jouer de passe-passe entre agences du même territoire au détriment des privé.es d'emploi qui ne comprennent pas pourquoi, par exemple, un.e conseiller.e de l'agence de Villejuif les reçoit, s'engage pour leur accompagnement qui aura pourtant lieu dans leur agence de secteur à Cachan (exemple pris au hasard bien sûr) On cherche encore la simplification ! La direction le rappelle, le choix du "socle collectif" pour la signature des contrats d'engagement n'est pas exclu, mais avec ensuite un vrai temps d'échange individuel, et pas "sur un coin de table en AZLA" ou par la complétude d'une "fiche d'informations" permettant la mise à jour du profil et de l'ORE. Ça sent le vécu ! Et que dire de la modalité téléphonique, elle aussi indiquée pour la signature des contrats d'engagement ? Décidément, cela ressemble de plus en plus à une course à l'échalote...

La folle vie du CSE

La majorité de gestion n'existe plus. Celle-là même qui était née d'alliance au début de la mandature en 2023 (poursuivant l'ancienne alliance de la précédente mandature) a éclaté en plein vol. La guerre interne qui fait rage au sein de FO a conduit la trésorière, puis le secrétaire adjoint (faisant office de trésorier en l'absence de cette dernière), à démissionner du bureau, laissant seuls les deux derniers membres : l'un FO (mais contesté dans ses rangs) et l'autre FSU. FO tient toujours la majorité des sièges dans les commissions et en nombre de RP (au-delà du nombre proportionnel à leur poids) mais se dégage de toutes responsabilités. Ça sent les élections qui approchent... Ne reste plus, dans l'alliance initiale (prétexte à l'éviction de la CGT des commissions et des postes de RP) que la FSU et la CFTC.

La CFTC a donc proposé une de ses élu.es au poste de secrétaire adjoint.e. La CGT, ainsi que d'autres organisations syndicales, las des dysfonctionnements et refusant toute entrave au CSE (contrairement à FO) a décidé de soutenir cette candidature.

Résultat des votes :

Pour : ASPE, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, SNAP
NPPV : CFDT

Pour garantir une réelle protection, la CGT exige, pour toutes et tous :

- Une réduction des rythmes de travail en cas de forte chaleur
- Une augmentation des temps de pause rémunérés dès 25°C
- L'extension du chômage intempéries pour chaleur à tous les secteurs
- Le maintien et renforcement du droit de retrait, sans sanction possible sans l'avis de l'inspection du travail
- Des enquêtes systématiques après les malaises ou accidents liés à la chaleur
- Un rappel obligatoire par le ministère du travail sur le rôle du CSE / CSSCT après un accident grave
- Le renforcement des moyens de la médecine et de l'inspection du travail, particulièrement en matière d'effectifs.

Bilan des expérimentations MSA

Avec de l'avance sur le dialogue social national, la direction d'IdF présente un "bilan" des expérimentations sur les MSA (Modalités de Suivi et d'Accompagnement). Bilan ? ou plutôt point d'étape pour nourrir les attentes du réseau ? La direction nous avoue douter de sa capacité à remplir ses objectifs et que cette refonte des modalités d'accompagnement ne règlera pas le problème de charge. Il n'y a pas de magie ! Elle ne règlera pas non plus la défaillance de nos partenaires du Réseau pour l'Emploi... Merci ! nous l'avons compris au vu de la frénésie dans les agences... D'ailleurs on nous rappelle que seules les agences pilotes ont à ce jour effectivement des portefeuilles intensifs et essentiels, les autres restant dans l'organisation précédente et devant malgré tout trouver des parades pour rentrer des carrés dans des ronds et des ronds dans des carrés.... Aïe... ça rentre pas (niveau maternelle) ! Ce projet tient, nous dit-on, d'une ambition de simplification car la multiplicité des modalités n'est pas claire... Une simplification pour le pilotage, c'est certain. Mais où est la simplification pour les agent.es et les usager.es ? 2 modalités, 1 chance sur 2, c'est la loterie ?? Chacune des modalités présente de fortes contraintes : le nombre de contacts, la durée, ou encore le traitement de masse, la difficulté de repérage dans des portefeuilles très volumineux. De ce fait, la direction nous dit être consciente de la différence du quotidien entre les conseiller.es en intensif et en essentiel... Et pour ajouter à cela, elle se dit ne pas être en capacité de garantir l'équilibre du nombre de portefeuilles demain.... Ou comment rassurer les équipes sur leur avenir ! Mais la direction a plus d'un tour dans son sac ! Faute de moyens supplémentaires, c'est l'IA qui viendra à notre rescousse ! "Sophie" viendra bientôt agrandir notre collection de "widgets".



LUNDI 14 SEPTEMBRE
Participez à notre journée :
Comment renforcer notre action et se
donner les moyens de gagner !

Au programme :

- Etienne Penissat, chercheur au CNRS
- Association VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifasciste)
- Diffusion du film Made in Bangladesh

Inscrivez-vous en nous contactant par mail !



La CGT vous consulte!
Répondez à notre
questionnaire destiné aux
agents d'IdF:

Cliquez ici



Boulevard Ney

A la demande des élu.es, ce point a été mis à l'ordre du jour du CSE ordinaire de juin. En effet, depuis plusieurs mois, de nombreuses alertes sont remontées dans cette instance. Outre le déménagement du site (prévue pour 2027) que bon nombre de collègues refusent, la vie en agence se dégrade depuis plus d'un an.

Agent.es changé.es d'équipe sans la moindre explication, arrêt total du télétravail (décision retirée après intervention de la CGT et de la FSU), collègues désespéré.es, désabusé.es, etc... Les résultats du BIFT sont en chute libre, 23 agent.es ont quitté le site depuis l'arrivée du nouveau directeur (chiffre contesté par la direction).

L'inspection du travail a été saisie et constate elle-même la souffrance de nos collègues. Elle enjoint la direction à lui faire part des mesures qui seront mises en œuvre *"notamment concernant les relations de travail, l'exercice de pouvoir de direction de la part de la hiérarchie intermédiaire, la surcharge et l'organisation du travail."*

A ce jour, la direction nous dit avoir mis en place un accompagnement de l'ELD. Elle doit répondre point par point à l'inspection du travail et mettra en copie les élu.es du CSE.

La CFDT ne semble pas partager l'avis de la CGT, de la FSU et de l'inspection du travail. Est-ce le naufrage des aventuriers ?

Affaire à suivre...de près !

Map Indemnisation : s'adapter, encore et toujours

Pour celles et ceux qui ont eu l'immense joie de participer à la dernière version, vous savez déjà tout ! La refonte de MAP est en marche... Direction l'indemnisation cette fois ! Loin de là l'idée de faciliter nos activités du quotidien, la direction aspire à ce que MAP soit la clé d'entrée unique du dossier DE. Comprendre : quelle que soit notre dominante.

Une refonte de la "situation financière" est donc à l'ordre du jour. Une meilleure "optimisation pour la gestion globale du compte" est ainsi fièrement revendiquée. Rien pourtant sur le fait de devoir scroller pour avoir la totalité des informations en question...

Sous couvert de l'existence d'une "multiplicité d'outils peu interconnectés" à la main des CRI, la direction veut simplifier. Mais simplifier pour quoi ? Et pour qui ? Il s'avère finalement que cette "nouveau" vise à "disposer d'une vision plus claire et plus complète de la situation financière du DE" et ainsi de permettre aux DE d'"obtenir des réponses plus rapides et plus fiables" Parce que les TP, "c'est l'affaire de tous !", il est chuchoté aux oreilles des CDDE que le recouvrement des TP fait partie de la gestion globale du compte... A ne pas oublier à la prochaine planification en AIC, hein !

Parce que la charge de travail est également ingérable en indemnisation, la direction préfère donner "plus d'autonomie" aux agent.es en situation d'accueil afin de ne plus "déranger" le CRI qui croule sous les CVM, SAE et autres joyeusetés, et ainsi pouvoir apporter une réponse de "1er niveau" à l'allocataire, (sans non plus aller solliciter le ou la MANAC bien occupé.e à opérer la 10ème modification de Weplan de la journée...)

"L'ouverture du service" est prévue en IDF le 21 septembre. Septembre. Le mois où les nouvelles règles d'indemnisation (non approuvées par la CGT) suite à rupture conventionnelle s'appliqueront. Sûrement dans un souci de simplification là encore...