

DECLARATION PREALABLE DE LA FSU EMPLOI

Depuis la rentrée de janvier et l'application concrète de la loi dite « Plein emploi », le décret n° 2024-1268 du 31 décembre a mis en place le SI dans l'établissement, avec les données qu'il sera amené à collecter et à utiliser.

La CNIL, obligatoirement consultée pour ce type de fichier informatique, dans sa délibération du 5 décembre dernier, avait souligné un certain nombre de problèmes liés à la création du SI de l'opérateur France Travail :

- Un délai de consultation de la CNIL qui ne permettait pas une analyse complète,
- Un élargissement des données collectées par le SI, qui devait être pertinent avec nos missions,
- Une alerte sur la protection de l'accès à toutes ces données, notamment au vu des vols de données qui ont eu lieu ces derniers mois.

Au-delà des données « habituelles » que nous utilisons depuis longtemps, de nouvelles données vont donc apparaître.

Par exemple, celles concernant une OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français) d'une personne inscrite (o) de l'article 13 du décret du 31 décembre). Sur cette donnée, le décret précise qu'elle « peut être enregistrée ».

Nous demandons à la Direction de préciser le choix qu'elle a fait sur ce sujet. Pour la FSU Emploi, il est hors de question de transformer les conseillères et les conseillers de France Travail en agent.es de la Police de l'Air et des Frontières (PAF) et cette donnée ne doit pas apparaître dans notre SI.

Comme cela a été de nombreuses fois soulevée en CSEC par les représentant.es du personnel, nous reprenons l'alerte de la CNIL sur la sécurité de l'accès d'une telle masse de données.

Enfin, et nous y reviendrons dans la journée, le Système d'Information, depuis la rentrée, comporte de nombreux bugs sur l'ensemble des activités des collègues. **Quel est le plan d'action de la DG pour résoudre tous ces bugs qui pourrissent la vie des collègues ?**

Comme nous l'expliquons depuis de longs mois, la loi dite « Plein emploi » est néfaste pour les métiers et les conditions de travail des agent.es et pour les conditions d'accueil et d'accompagnement de nos publics.

La FSU Emploi continue de demander et d'exiger l'abrogation de cette loi.



NOUVEAU !!!
L'APPLI FSU EMPLOI

EDO, VOTRE RÉALITÉ C'EST :

- 15 minutes de script figé qui empêche tout échange avec le DE
- De 7 à 14 entretiens par matinée selon les sites, voire les équipes !
- Des dysfonctionnements informatiques récurrents : bandeau accueil qui saute, traçage impossible des contacts appels...



L'EDO c'est l'Entretien Difficile et Oppressant

DPA, VOTRE RÉALITÉ C'EST :

- 45 minutes pour refaire l'EDO, l'orientation, l'ORE, le diagnostic, la modalité, le plan d'action, le contrat d'engagement...
- La priorité et les plages GPF diminuées ou supprimées !
- L'outil informatique inadapté

Le DPA c'est être Découragé Pressuré et Acculé

La FSU Emploi a alerté sur les réalités et les conditions de travail et n'a pas oublié de parler des ralentissements et des pannes informatiques quasi quotidiens...

Face à cette situation, la FSU Emploi réclame des moyens humains et matériels nécessaires afin de pouvoir rendre un service de qualité tout en préservant la santé des agents qui depuis trop longtemps subissent les vagues de changement successifs qui dégradent gravement leurs conditions de travail.

La FSU Emploi continue de demander l'abrogation de la loi dite "Plein emploi", ainsi que le recrutement massif de personnel en CDI, à commencer par les collègues en CDD qui le souhaitent !

TEST NOUVEAU BOUQUET DE SERVICES DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Expérimenté dans 5 régions (GE, HDF, IDF, La Réunion, NAQ), soit 32 agences et 42 psychologues du travail, et avec 90 % des psychos satisfaits (30 répondants sur 42) différents aspects du bouquet de services des psychologues du travail vont voir le jour France entière en Septembre 2025 : avec une proposition de services comportant de nouveaux items comme le regard croisé entreprise, l'accompagnement collectif ou des ateliers internes en fonction du profil de chaque psychologue.

3 critères favorables au nouveau bouquet de services sont à noter :

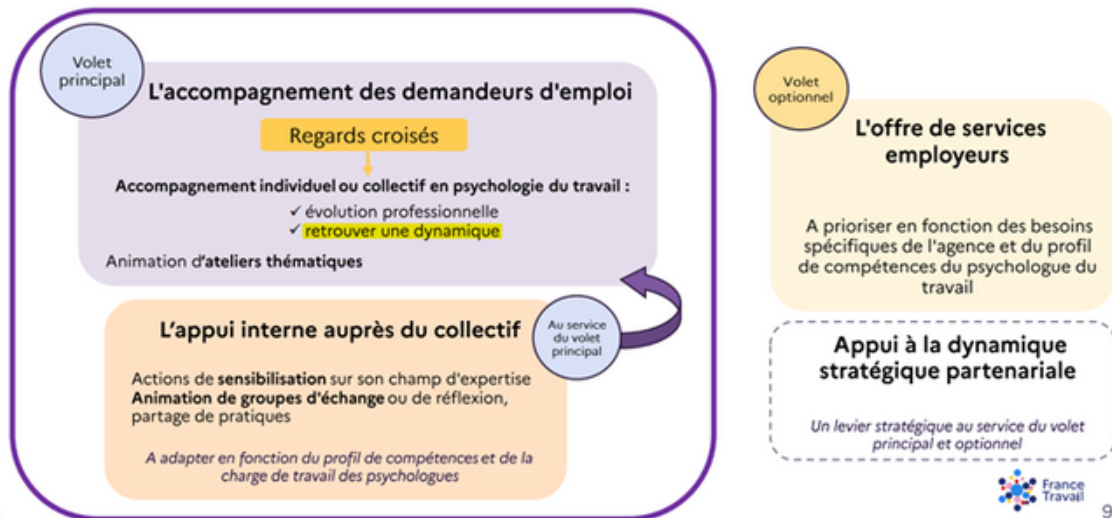
- La reconnaissance des missions des psychos
- La cohérence avec les besoins des publics
- L'aide à la définition de la feuille de route de l'agence



BREF CSEC 16 & 17 JANVIER 2025

Structuration de l'activité des psychologues du travail

Les résultats présentés lors du CDG en juillet ont conduit à une priorisation de l'activité des psychologues du travail, avec un volet principal réaffirmé qui est l'accompagnement des demandeurs d'emploi.



Pour la FSU Emploi, nous avons insisté sur plusieurs points :

- le rappel du Code de déontologie auquel sont soumis les collègues psycho du travail, qui empêche la Direction de leur faire faire n'importe quoi,
- le manque d'offre de formation interne pour ces agent.es : la direction doit favoriser la participation des psychologues du travail aux colloques universitaires dont ils ont besoin,
- confrontés de plus en plus à la détresse psychique des usagers, les collègues doivent pouvoir être formés.es sur ces aspects,
- les inquiétudes des collègues sur le pilotage de leur activité, soumise au Code de déontologie nous le rappelons,
- le manque d'effectifs : suite à la casse des Equipes d'Orientation Spécialisées (avec le projet OSSPP), il n'y a pas un.e psychologue du travail dans chaque site ; la DG nous indique qu'aujourd'hui, 951 psycho du travail sont présentes à France Travail et qu'il reste une vingtaine de sites non pourvus. La FSU Emploi réitère sa demande d'embauches à la hauteur des besoins, notamment en s'adressant aux collègues qui ont le titre de psychologue du travail, mais qui n'en exercent pas les fonctions,
- l'importance des échanges entre pairs, à renforcer là où ils existent, à créer dans le cas contraire, ainsi que le maintien des temps de veille documentaire,
- l'exigence, pour la FSU Emploi, de ne pas instaurer des portefeuilles individuels pour les psychologues du travail : la DG y renonce.

Page 3/6



AVIS DES ÉLUS FO ET FSU DU CSEC RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

RÉUNION DE L'INSTANCE DES 16 ET 17 JANVIER 2025

Les élus FO et FSU en CSEC conformément à l'article L.2312-15 du Code du travail émettent un avis circonstancié relatif à l'accompagnement intensif.

La phase d'information du CSEC s'est déroulée au cours de la réunion de l'instance les 11 et 12 décembre 2024.

L'accompagnement intensif est présenté par la Direction comme celui visant à structurer le parcours du demandeur d'emploi par le référent pour les personnes dont la capacité à agir est faible. Cet accompagnement intensif est présenté comme étant l'un « des communs » prévus par la loi « Plein emploi » et qui devra être mis en place par l'ensemble des opérateurs du Réseau Pour l'Emploi. De plus, l'accompagnement intensif devra intégrer une durée hebdomadaire d'activité.

Parmi les principes posés dans le cadre de l'information donnée par la Direction, il ressort :

- Un public cible constitué par les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi
- Une individualisation de la relation entre le demandeur d'emploi et son référent
- Une individualisation du parcours
- Une co-construction et un ajustement du parcours en continu
- Une nécessité d'actualiser régulièrement le diagnostic et le contrat d'engagement
- Une proximité entre l'accompagnement intensif et l'accompagnement global par les types d'approches
- Une durée limitée dans le temps (6 mois)
- Des échanges en face à face à privilégier
- Une nécessité de participation active de la personne accompagnée
- Une intégration du suivi dans l'emploi dans l'accompagnement intensif
- Un déploiement qui relève d'une approche territorialisée

Pour l'année 2025, il est prévu la mise en œuvre par France Travail de 180 000 parcours supplémentaires d'accompagnement intensif, outre les 380 000 déjà mis en œuvre dans le cadre des dispositifs GLO, EE, AIJ, CEJ.

L'accompagnement intensif sera mis en œuvre par des conseillers dédiés avec des portefeuilles de 50 DE.

Le document d'information ne fait état d'aucun recrutement de conseillers à France Travail pour faire face à cette mission nouvelle confiée à l'opérateur. Il est précisé que les ressources nécessaires seront prises notamment par le redéploiement des gains d'efficience.

En ce qui concerne les portefeuilles CEJ, les élu.es du CSEC se questionnent sur l'augmentation de la charge de travail de 66% imposée par le passage de 30 à 50 jeunes. Nous alertons sur la difficulté que va représenter ce gap. La Direction Générale se bornant à indiquer que les tâches administratives devraient être en partie diminuées, comme seule justification de cette augmentation de la charge de travail. Le risque de surcharge d'activité doit être surveillé afin de préserver la santé et les conditions de travail des collègues en charge de l'accompagnement CEJ.

La mise en place concrète de ce dossier peut être source de RPS, pour les agents sur les portefeuilles MET. Créée ex nihilo en septembre 2023, la disparition de cette activité peut décontenancer les collègues occupant cette fonction. Le portage de cette nouvelle orientation doit être anticipé avant que les conseillers en soient dessaisis. Les élu.es CSEC rappellent qu'il existe une hétérogénéité entre les agent.es qui occupent ce type de portefeuille : certain.es sont des conseillers entreprise, d'autres sont issu.es des activités de suivi intensif. A ce titre, le changement d'activité doit tenir compte de leurs souhaits et de leurs origines.

La volonté de la Direction Générale d'intensifier à minima à 500 demandeurs d'emploi par portefeuille en nouveau suivi, va encore dégrader les conditions de travail de ces agent.es au nom de gains de productivité nécessaires à la mise en place de cette nouvelle organisation.

Pour autant, les élu.es du CSEC n'ont pas pu avoir de manière exhaustive et précise les données permettant d'identifier à quel endroit exactement et de quelle manière seront faits les gains d'efficience donnant lieu à redéploiement.

Au regard des informations présentées au CSEC, les élu.es identifient que cette nouvelle mission est amenée à être mise en place sans que les moyens nécessaires soient au rendez-vous.

Les élu.es du CSEC estiment que cet état de fait va dégrader les conditions de travail des équipes en agences de par la surcharge de travail que va occasionner le déploiement de l'accompagnement intensif.

Les élu.es du CSEC estiment que tous les CSE d'établissement doivent être consultés sur la mise en œuvre de l'accompagnement intensif sur leur périmètre. A l'occasion de l'information en vue de cette consultation il conviendra de communiquer aux élu.es du personnel une cartographie précise, agence par agence, détaillant le nombre de portefeuilles d'accompagnement intensif prévus et sur quelles activités sont prises les ressources amenées à les prendre en charge.



BAROMÈTRE INTERNE OCTOBRE 2024

Une mobilisation toujours forte sur le dispositif, équivalente à celle du mois de mars, avec une participation de 70 % (38 491 répondant.es).

Des fondamentaux qui conservent très largement les mêmes niveaux, à la fois les indicateurs, les appréciations sur les managers, les moyens et objectifs... avec cependant quelques baisses....

...et des changements dus à la transformation qui s'incarnent de plus en plus fortement dans le quotidien de travail avec trois conséquences :

Un constat

Des indicateurs en baisse, ou au mieux stables (ex : indice de confiance) :

- L'IQVT GLOBAL baisse principalement de la motivation, liée à la charge de travail et à l'accompagnement dans les évolutions
- L'IQVT Manager (forte baisse)

Qui indiquent que la Direction est loin de son objectif !

Pour résoudre ça, son nouvel objectif sera de « raconter un récit* auquel les "collaborateurs" pourraient croire... »

** En version novlangue Direction, ça donne : « Pour résoudre l'impact globalement négatif de l'information sur l'appréciation des orientations et absorber l'accélération de la mise en œuvre, il semble important de construire un récit qui donne davantage de sens aux transformations et notamment sur les finalités ».*

La Direction Générale, toujours très éloignée de l'idée de mettre la pédale douce, constate des baisses d'indicateurs (malgré les pressions régionales mises sur les agents pour « bien » répondre), mais persiste et signe !

La DG ne répond pas aux résultats marqués du Baromètre Interne : augmentation de la charge de travail, perte de sens au travail, changements incessants...

Pour la FSU Emploi, il est temps d'augmenter les effectifs, de se recentrer sur nos métiers et de stabiliser les activités !

BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION SUR LE DISPOSITIF DE DÉTOURNEMENT DE FINALITÉS :

Le point a été reporté suite aux demandes d'informations supplémentaires faites par les organisations syndicales, notamment le nombre des sanctions prononcées suite à cette démarche.

Pour la FSU Emploi, cette démarche ne sert qu'à mettre la pression sur les personnels, produisant du contrôle et de la remise en cause permanente. Ce projet doit être abandonné !

Nous y reviendrons lors de la prochaine séance du CSEC.



NOUVEAU !!!
L'APPLI FSU EMPLOI