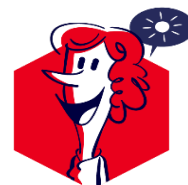




LETTRE D'INFORMATION

CFE-CGC Ile-de-France

N°19 – mai 2025



EDITORIAL

Vivre ensemble

En mai a eu lieu le Festival « Uniques » sur l'égalité des chances, auquel a participé activement France Travail. L'égalité des chances est une valeur républicaine dont chacun doit bénéficier, y compris à France Travail.

Cette notion en appelle une autre, le savoir vivre ensemble. C'est voir son collègue pour ce qu'il est et non pour ce qu'il représente à nos yeux, notamment à travers sa fonction. Celle-ci, REA, conseiller GDD, chef de service ou autres, ne définit pas la personne. C'est pour cela, que, malgré la pression subie, il est plus constructif de travailler ensemble, managers - équipe, réseau - structure, plutôt que de rester sur des a priori.

Cette pression, endogène ou exogène, peut modifier notre comportement dans certaines situations. En effet, que l'on donne ou que l'on reçoive une directive, une injonction même parfois, peut être dans certaines situations très mal vécue.

A l'inverse, voyons ce qui nous rassemble ; le service rendu à nos publics mais aussi la solidarité et l'entraide entre collègues sur une situation ou une période difficile.

Tous ensemble, soyons vigilants aux signaux d'alerte, parfois discrets, que peuvent lancer un ou une collègue. La CFE-CGC est présente à vos côtés pour vous apporter un conseil ou pour vous accompagner dans vos démarches en cas de besoin. Car nous n'oublions pas qu'un agent, manager ou non, c'est d'abord un être humain qu'il faut considérer.

LOI PLEIN EMPLOI

Sanction des allocataires du RSA : présentation du projet de barème du gouvernement en date du 20 mars 2025



revenu de Solidarité active

La loi plein emploi met fin au systèmes des « GL » pour le remplacer par une « suspension remobilisation » dont l'objectif est de permettre une sanction plus rapide et réversible si la personne reprend ses engagements. Le projet de décret prévoit deux niveaux de manquement selon le ministère du Travail.

Ce décret prévoit une nouvelle modalité de sanction en cas de non-respect par les bénéficiaires du RSA de leur « contrat d'engagement » comprenant 15 heures d'activité hebdomadaire. La sanction pourrait consister en une suspension partielle ou totale de l'allocation, allant de 30 % à 100 %, selon la gravité du manquement. La suspension pourrait durer un ou deux mois pour un premier manquement, avec possibilité de récupération des montants suspendus si la situation est régularisée. En cas de manquements répétés, la sanction pourrait s'étendre jusqu'à 4 mois, pouvant entraîner la radiation du bénéficiaire de la liste des demandeurs d'emploi.

Le projet prévoit également des mesures pour limiter l'impact de ces suspensions, notamment en plafonnant la réduction à 50 % pour les foyers composés de plusieurs personnes, et en permettant aux bénéficiaires de justifier leur situation lors de procédures contradictoires dans un délai de 10 à 30 jours après la notification. La mise en œuvre est prévue par le gouvernement en juin 2025.

L'avis de la CFE-CGC - Ces sanctions ne sont pas anodines pour un ménage dont le RSA est la seule ressource. De plus, rien n'est dit sur les possibilités de rappel pédagogique en amont pour éviter la sanction, au moins pendant une période probatoire. Une autre conséquence pourrait être une hausse des tensions dans les agences, principalement à l'accueil.

ASSURANCE CHÔMAGE

Convention du 15 novembre 2024

L'Unedic a actualisé en février 2025 le chiffrage des mesures de la convention du 15/11/2024 qui sont entrées en vigueur le 01/04/2025, apportant une économie d'environ 2,5M€ sur la période d'application de la convention de 2025 à 2028. La disposition pour les primo demandeurs d'emploi n'est pas prise en compte car elle nécessite une évolution législative et celle des frontaliers n'a pas été agréé.

Il n'y a pas de grande différence avec le chiffrage initial de novembre 2024 : la dégradation de la situation entraîne plus de dépenses d'allocations, de ce fait, les effets des mesures d'économies sont plus forts. Cela compense le décalage de leur entrée en vigueur au 01/04 et le report de certaines. La mensualisation de l'aide au retour à l'emploi (ARE) est la mesure qui occasionne le plus d'économies avec le principe de verser 30 allocations journalières (quel que soit le nombre de jours du mois). Elle concerne 900.000 allocataires, selon l'Unedic, la première année.

Les autres mesures impacteront environ 320.000 demandeurs d'emploi dont 162.000 avec un effet positif avec l'abaissement à 70% du nombre de jours travaillés dans la période de référence. Cela concerne a priori des demandeurs d'emploi jeunes et peu diplômés. 148.000 auront un effet négatif sur la durée de leur droit avec l'impact du relèvement des bornes d'âge de la filière seniors par exemple. Cela concerne plutôt des demandeurs d'emploi diplômés avec des allocations journalières élevées. Et l'abaissement de la condition minimale d'affiliation de 6 à 5 mois impacte 9.000 saisonniers. Le dossier du bonus-malus sectoriel est en suspens, même si son impact financier est faible. Un groupe de travail doit être mis en place d'après le compromis paritaire – à suivre. (AEF Info n°726880 – 20 févr. 2025).

L'avis de la CFE-CGC IdF - Un effort est consenti au bénéfice des populations faisant partie des plus fragiles comme les jeunes ou les DE peu diplômés. Il est dommage que cela soit fait au détriment d'autres catégories de demandeurs d'emploi.

ETUDES & STATS

Les risques psychosociaux associés au développement du télétravail

Depuis la pandémie de Covid-19, le télétravail s'est durablement installé dans le paysage professionnel et concerne 26% des personnes salariées en 2023.

Si cette pratique favorise l'autonomie, réduit les trajets domicile-travail et peut améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, elle est également associée, dans la littérature scientifique, à des risques psychosociaux émergents.

>> <https://tinyurl.com/4s4xjuw3>

AGENDA

Vos prochains RDV avec la CFE-CGC

17 juin 2025 - webinaire
"IA : point sur les nouveautés et impact sur France Travail"

24 juin 2025 - réunion régionale CFE-CGC : moment d'échanges et de convivialité

Pour s'inscrire :
cfe-cgc.idf@francetravail.fr

Vos contacts CFE-CGC en Ile-de-France

Marjorie GOETZ
Tél. : 06 18 08 90 13
marjorie.goetz@francetravail.fr
(permanence téléphonique : tous les mercredis)

Jacques MARTIN
Tél. : 06 27 27 03 18
jacques.martin@francetravail.fr
(permanence téléphonique : tous les mardis)

Prenez contact avec nous par mail, afin d'échanger et vous abonner à nos publications :
cfe-cgc.idf@francetravail.fr

CFE-CGC Métiers de l'Emploi

Ensemble, construisons demain
>> <https://cfecgc-metiersdelemploi.fr>

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Audition de Thibaut Guilluy par les sénateurs de la commission des Affaires sociales du mercredi 19 mars 2025 sur la thématique : « De Pôle emploi à France Travail : un an après, quel bilan ? »

Le CNLE (Conseil National des politiques de Lutte contre la pauvreté et l'Exclusion sociale), placé auprès du Premier ministre, a -à l'instar des syndicats et des associations de lutte contre la pauvreté, critiqué la réforme Plein emploi, via un avis du 18 mars 2025, que cette loi « fait porter de manière disproportionnée la responsabilité de l'insertion sur les allocataires et ignore les réalités des publics et des emplois qui sont susceptibles de leur être proposés ».

Pour Thibaut Guilluy, au contraire, l'objectif de cette loi est de lutter contre la pauvreté en sortant les demandeurs d'emploi du RSA et elle propose des voies de recours nombreuses concernant les sanctions. Pour le DG, 2025 doit être l'année de l'accélération et de la consolidation, en commençant le 1er janvier, comme étape essentielle, avec l'inscription de 950.000 allocataires du RSA et 130.000 jeunes. Pour cela, France Travail a posé les bases d'un accompagnement plus personnalisé, d'une relation plus étroite avec les entreprises et d'un service plus efficient.

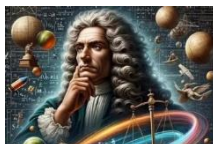
Sous-traitance et effectifs

Un plan d'efficience a donc été lancé pour redéployer 3.700 ETP, pour faire autant avec moins. Il s'agit de réduire les charges de reporting inutiles, en priorisant pour ne garder que ce qui est efficace. Toutefois, France Travail a été mis en cause pour son recours croissant à la sous-traitance : selon l'Igas/IGF, les budgets de prestations externalisées ont augmenté de 71,9% entre 2019 et 2023, passant de 312,7M€ à 537,4M€. Pour le DG, le budget 2025 est en baisse avec 448,4M€ en déclarant que « la sous-traitance comme les effectifs ne sont qu'une modalité pour atteindre un but. La sous-traitance, c'est deux fois plus cher mais de temps en temps, c'est vertueux ».

L'avis de la CFE-CGC - Il est important de noter que pour notre DG, les effectifs ne sont qu'une modalité et que même deux fois plus cher, la sous-traitance peut être vertueuse. De plus le redéploiement prévu est-il juste une relocalisation des agents, discutable dans sa teneur, ou est-il un prélude à une baisse d'effectif ?

DICO DE L'ECO

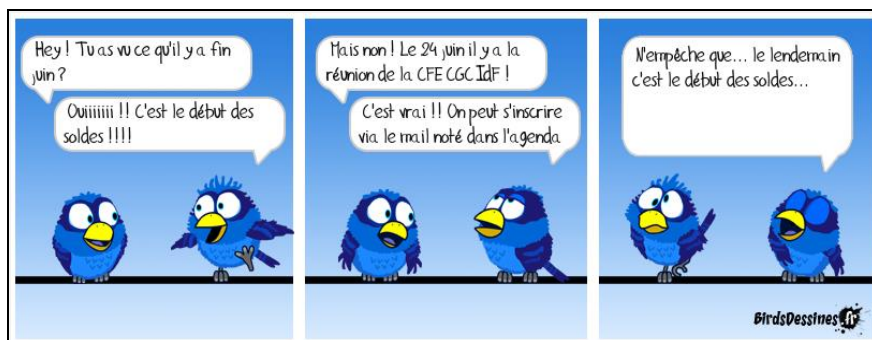
La loi de Newton

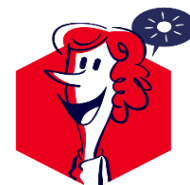


Cette loi, première des lois du mouvement d'Isaac Newton au 17^{ème} siècle constitue l'un des principes fondamentaux de la physique : tout corps en mouvement reste en mouvement et tout corps au repos reste au repos, à moins qu'une force extérieure n'agisse sur lui. Pour sortir d'un état de procrastination, il faut bouger. Vous devez amorcer le mouvement et bouger sans rien attendre d'un événement extérieur. Et ensuite, garder le cap sur l'objectif final, tout en conservant la motivation. Cela fonctionne aussi bien dans la sphère privée que professionnelle.

HUMOUR

L'actualité de France Travail IDF en BD





La retraite de 67 à 70 ans en droit public

Pour les agents de droit public, la retraite est d'office à 67 ans, mais il existe des possibilités de prolongation jusqu'à 70 ans.

La limite d'âge pour un agent de France Travail de droit public est fixée à 67 ans. La mise à la retraite d'office s'applique donc le lendemain du jour de son 67^e anniversaire. Aucune démarche n'est nécessaire auprès de l'employeur, hors démarche à effectuer auprès de la CNAV bien sûr. La Direction Régionale dont il dépend l'informe par courrier, au moins huit mois en amont, de la décision de cessation de fonctions qui interviendra au jour de ses 67 ans.

L'agent peut toutefois bénéficier, s'il le souhaite et à sa demande, travailler jusqu'à 70 ans s'il répond à l'une des conditions suivantes :

- A) Si à ses 67 ans l'agent a encore à charge un ou plusieurs enfants, recul d'un an au maximum par enfant, dans la limite de 3 ans.
- B) Si l'agent était parent de trois enfants vivants lorsqu'il avait atteint l'âge de 50 ans, recul d'un an au maximum de la limite d'âge, ce recul peut être cumulé avec celui accordé au titre du A) sous la même limite maximale de 3 ans
- C) L'agent peut également être maintenu en fonctions au-delà de ses 67 ans, au maximum jusqu'à ses 70 ans, sur demande écrite au DR formulée au moins six mois avant la date anniversaire de ses 67 ans. Cette demande doit être argumentée, pour une carrière incomplète par exemple.

Dans tous les cas, la demande doit se faire par courrier à la DR au moins six mois avant la date anniversaire des 67 ans, accompagnée des justificatifs afférents, notamment dans les cas A) / B).

La décision est :

- A) / B) une acceptation de plein droit **sous réserve** de vérification des pièces justificatives
- C) Le maintien en fonction n'est pas de plein droit. Cependant, le refus doit être motivé

Si vous souhaitez en savoir plus sur le sujet, consultez le chapitre 6905 du Référentiel de gestion du personnel de droit public qui s'appuie lui-même sur les articles de droit suivants :

- Articles L.556-2 et 3 et L.556-11 à 13 du Code général de la fonction publique,
- Article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites
- Articles L.351-8 et L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

**Prenez contact avec nous par mail afin d'échanger
et vous abonner à nos publications**

cfe-cgc.idf@francetravail.fr

Pour avancer ensemble, rejoignez-nous dès maintenant !