



## Déclaration sur le Baromètre social (Bipe) au CSE du 28 Août de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi Occitanie

Pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi Occitanie, le climat social et moral des agents de FT Occitanie se dégrade de plus en plus. Le Bipe de Mars 2024 confirme cet état de fait inquiétant sur lequel nous alertons la direction depuis des mois.

Quelques chiffres nous interpellent plus particulièrement : la fierté d'appartenance à France Travail chute à 70% en Occitanie, de 75% à 70% en agence, de 72% à 59% en DR ! A peine 59 % de salariés (tous cadres confondus) déclarent travailler dans un climat de confiance et, plus spécifiquement 46% sur les plateformes et 53% en DR. Presque un tiers des salariés (30%) ne sont pas ou peu motivés par leur travail ! Un quart (26%) des salariés évaluent leur charge de travail trop importante, un tiers (34%) chez les managers ! Plus de la moitié (56% pour l'ensemble et 61% pour les managers) jugent les changements trop rapides ! Près de la moitié (47%) des salariés ont le sentiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. De surcroît, un quart (26%) ne sont pas satisfaits de la sécurité sur leur lieu de travail. Tous ces chiffres sont révélateurs d'un vrai malaise. Ce qui est encore démontré par les résultats de la perception de PPC où à peine 46% considèrent vivre la PPC dans leur quotidien, dont les 38% qui ne disposent pas des marges de manœuvres nécessaires pour bien faire leur travail et atteindre les objectifs.

La moitié à peine (47%) des agents dit avoir une vision claire de la stratégie et de la mise en place de France Travail et seulement 43% ont une vision claire des différents projets (36% pour les fonctions supports ..) ; avec une baisse de 11pts depuis octobre 2023 ! La confiance dans la capacité de FT à s'adapter aux évolutions du marché du travail s'érode de 11 pts et chute à 59%. Et autre signe alarmant : 56% considèrent que FT a un impact négatif sur leur activité ! Cette dégradation au premier semestre d'existence de FT illustre fortement l'inquiétude des salariés ; inquiétude qu'il faut prendre en considération sérieusement et rapidement.

Ce BIPE confirme ce que nous disent les collègues de leur malaise actuel lors de nos visites de sites ; **le point récurrent qui nous est remonté est la perte de sens.** La majorité des salariés de France Travail est rentrée dans l'établissement avec la volonté d'être au service du public, ce qui aujourd'hui est difficile à vivre dans la gestion par les indicateurs et des injonctions descendantes permanentes autant pour les conseillers que pour l'encadrement. Les Managers font malgré tout le maximum pour maintenir une cohérence dans les activités demandées aux conseillers (comme en témoigne la perception positive de leurs collaborateurs) mais peinent souvent à donner du sens aux plans d'actions régulièrement imposés dans l'urgence. Cette valorisation globale de la posture des managers devrait nous mettre en alerte quant à la nécessité d'explorer plus largement les causes du recul du BIPE. Nous identifions plus particulièrement la multiplication effrénée des projets tous azimuts, qui dépassent notre capacité de charge mentale ; nous n'avons rien contre la mesure

des impacts de nos actions, bien au contraire, mais nous questionnons le management par le chiffre et pour le chiffre. En cette période de construction du Réseau pour l'Emploi et de surenchère sur notre visibilité, nous considérons que nos actions sont certes à valoriser mais que la gestion de l'image ne doit pas primer, en temps et en ressources, sur nos missions.

L'utilisation volontariste de l'IA qui arrive dans le réseau et le recours à des XP avec une forte externalisation ne font que renforcer le sentiment d'insécurité sur l'avenir de nos métiers et donc sur l'avenir des agents au sein de France Travail.

Pour les ELD, le BIPE est souvent synonyme de stress avec des appels des N+1 et des plans correctifs à venir, malgré leurs efforts continus pour faire au mieux pour leur collectif d'où une angoisse et une lassitude croissante. La CFE-CGC redemande que le Bipe évolue et que les questions montrent si l'insatisfaction concerne le niveau local, départemental, régional ou la DG. Un exemple, les réunions de service dont les collègues reconnaissent les efforts d'animation mais regrettent le côté descendant et trop souvent sans aucune marge de manœuvre des ELD avec les cadrages DR.

Nous avons quelques points de vigilance sur les solutions (non exhaustifs) :

- Consolider les avancées en faisant de réelles évaluations (compréhension par tous, solidité et efficacité des actions) avant de se lancer dans un autre projet
- Renforcer à tous les niveaux la communication sur les actions menées dans cette construction de FT, et en premier chef par la Directrice régionale en direct vers les agents
- Association des acteurs de terrain au 'comment' dans les déploiements et nouvelles orientations
- Laisser des marges de manœuvre locales pour construire avec le collectif.
- Veiller à la coordination (interservices DR et DR/DT) des audios, sur des durées efficaces et adaptées, et avec un délai de prévenance
- Prioriser l'apport des réponses rapides aux agences et territoires en mises en œuvre d'expérimentations plutôt que les demandes de reporting
- Ecouter l'avis de nos usagers (attentes et perception de notre efficacité)
- Renforcer la perception de coordination au service du réseau entre les services Supports

La CFE-CGC Métiers de l'emploi Occitanie demande à la direction d'entendre ces alertes fortes et d'en tirer les enseignements pour que les salariés de France Travail puissent travailler plus sereinement et cela pour tous les cadres d'emploi.