



Lettre ouverte à la Directrice régionale de France Travail Occitanie

Madame la Directrice,

Vous venez d'être nommée Directrice de France Travail Occitanie.

Notre section est très attachée au dialogue social et se positionne toujours de façon constructive, dans une recherche permanente autant que pragmatique de solutions.

Les contacts réguliers que nous avons avec la direction vont toujours dans ce sens et certaines situations ont ainsi pu être réglées au mieux pour les collègues concernés. Des avancées concrètes ont été obtenues ou soulignées : mise en place des groupes Oxygène pour toutes les catégories d'emploi, BDE mensuelle pour les postes de managers, reconnaissance financière expérimentale pour les RM, installation des DAPE adjoints hiérarchiques, rénovation ou relogement de nombreuses agences pour améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés, la prise en compte des alertes opérationnelles et RH que nous avons portées, ...

Nous ne sommes pas là pour mettre le feu ou l'attiser mais pour intervenir en prévention. Et nous savons souligner les efforts faits.

Mais il y a aujourd'hui des sujets sur lesquels nous souhaitons dès à présent attirer votre attention alors que la mise en place progressive de France Travail a déjà des impacts immédiats sur notre environnement et organisation de travail.

Vous savez certainement qu'une expertise a été diligentée sur le champ des conditions de travail en région, avec un axe fort sur la situation des managers de proximité dont nous constatons chaque jour la charge, mais aussi l'inquiétude, le désarroi, voire la détresse quant à la perte de sens et d'autonomie.

Comment répondre à leur crainte de devoir exercer cette fonction si prenante (du point de vue opérationnel, de la charge mentale et de la nécessité de mettre en place un management facilitant) ; et ce malgré l'usure des années, un niveau d'entrée financièrement médiocre, sans aucun plan de carrière et avec des viviers qui restent bien vides... ?

La pression sur les résultats est tellement forte pour tous face à un chômage qui se stabilise et ne recule pas autant qu'attendu. Et quand les résultats deviennent l'Alpha et l'Omega des échanges, le sens s'y perd ainsi que d'autres engagements de la performance par la confiance.

La montée des incivilités et de leur gravité se poursuit, avec une crainte légitime des équipes sur une aggravation probable de la situation à l'arrivée possible de la nouvelle convention d'assurance-chômage. Quelles conséquences et quelles anticipations pour chacun dans son métier ?

L'absence annoncée de NAO pour 2024 est un signe désastreux alors que le coût de la vie a très fortement augmenté, notamment les loyers inabordables, particulièrement sur les grandes villes, amenant les collègues à s'installer plus loin de leur site de rattachement, ce qui occasionne d'autres frais, notamment pour le transport.

Les négociations en cours pour le renouvellement de l'accord Télétravail sont également anxiogènes pour un nombre important d'agents qui ont organisé leur vie et craignent de voir l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle fortement impacté même si rien n'est encore signé. Et l'hypothèse d'une absence d'accord couplée à la remise en place d'une charte unilatérale réduisant les possibilités de la part de l'employeur plane également comme une ombre bien menaçante.

L'évolution démographique du territoire va se heurter à une évolution des effectifs qui, si elle reste acquise cette année, ne semble pas s'annoncer sous une forme ascendante pour les années à venir, alors qu'il sera demandé plus de service pour plus d'inscrits. Les sous-traitances en perspective sont vécues comme une absence de reconnaissance, et parfois un appauvrissement des missions.

L'Occitanie a aussi pour spécificité un territoire très étendu composé de grandes zones rurales peu ou mal desservies par les transports en commun. Ce qui a un impact carbone et sur l'équilibre vie professionnelle vie personnelle lorsque de longs temps de trajets s'imposent.

Le réseau et les fonctions support s'adaptent comme ils peuvent, sous un empilement de projets en accélération et sans capacité à prioriser, dont on ne perçoit parfois plus le sens, sans diagnostic préalable ni analyse d'impact. Quand on ne fait que courir, on n'a plus le temps de réfléchir !

Et il ne faut pas oublier toutes les évolutions informatiques qui accompagnent ces projets ou s'y rajoutent, avec des temps d'appropriation contraints à tous les niveaux, avec des livraisons perfectibles et non sécurisables par nos experts métiers régionaux, qui dégradent les conditions de travail, produisant un environnement opérationnel de plus en plus lourd et complexe.

Et le nombre des expérimentations et pilotes suffit à induire des charges de travail conséquentes. Le rythme des changements est quant à lui dénoncé à chaque Bipe et chaque rencontre avec les équipes. L'évolution attendue pour les activités des 3 filières Métier avec l'arrivée des nouvelles modalités de suivi, la mise en place des nouvelles règles d'indemnisation, l'évolution des DT, etc..., vont de plus en plus contraindre les équipes à repenser toute leur organisation.

Et quel avenir pour nos plateformes ?

Autant de sujets, dont la liste n'est malheureusement pas exhaustive, qui nous inquiètent et nous mobilisent au quotidien.

Sachez que nous sommes et serons là comme nous l'avons promis aux collectifs lors de la dernière campagne électorale pour travailler avec vous pour permettre à toutes et tous d'envisager autant que possible un cadre de travail moins anxiogène, où les notions de performance sociale, de confiance et de qualité de service sont et seront toujours prépondérants à nos yeux.

Les Elus, RS et DS CFE CGC Métiers de l'emploi Occitanie