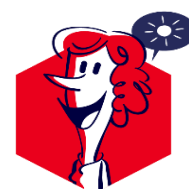




LETTRE D'INFORMATION

CFE-CGC Île-de-France

N°21 – juillet-août 2025



EDITORIAL

L'efficience, toujours..

Une fois n'est pas coutume, cet éditorial fait principalement une synthèse d'un article France Presse et d'un rapport sénatorial.

La commission d'enquête du Sénat sur les missions des agences, opérateurs et organismes consultatifs de l'État a rendu son rapport le 3 juillet 2025. France Travail est mentionnée à plusieurs reprises en raison de son importance en termes d'effectifs (12% du total). Elle souligne que la réalisation des missions de France Travail est directement dépendante de la présence du personnel.

Les charges d'intervention de France Travail, estimées à 2 milliards d'euros (hors versement des allocations-chômage), sont surpassées par les charges de personnel (3,8 milliards d'euros) et de fonctionnement (1,2 milliard d'euros). La commission estime qu'une réduction de 8% des frais de personnel est atteignable sur plusieurs années. Ces possibilités d'économie sont limitées à condition de maintenir les missions constantes, et toute réduction mettrait l'accent sur les seules fonctions support.

Ce rapport est à relier aux gains d'efficience prônés par la DG (voir flash info joint) mais également à nos retours terrains où la souffrance des agents (managers inclus) au travail est palpable. La CFE-CGC est à vos côtés, de manière individuelle ou collective, pour vous aider dans votre quotidien à améliorer votre QVT.

AGENDA

04 déc. 2025 : réunion régionale semestrielle de la CFE-CGC Ile-de-France, à Paris.

A LA UNE

Les syndicats de France Travail, dont la CFE-CGC, demandent un RDV au ministre du travail



Dans un courrier adressé le 16 mai 2025 à la ministre du travail, Mme Astrid PANASYAN BOUVET, les syndicats de France Travail ont demandé un rendez-vous en urgence. En effet, la mise en œuvre de la loi Plein emploi entraîne une augmentation de leur charge de travail et une dégradation de leurs conditions de travail au regard des effectifs insuffisants par rapport aux nouvelles missions induites par cette nouvelle loi. Un accroissement des effectifs et la lutte contre la perte du pouvoir d'achat des agents de FT, qu'ils soient de statut public ou privé, sont au cœur des préoccupations. Malheureusement, la 1ère réunion 2025 sur la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) a acté l'absence d'une augmentation générale des salaires.

Avis CFE-CGC : La loi pour le plein emploi met France Travail sous tension du fait du manque de moyens, notamment humains, pour la mettre en œuvre. Une nouvelle NAO à zéro ne serait pas de nature à encourager les agents et les managers à s'investir pleinement dans la transformation attendue. Sur le plan régional, nous œuvrons pour que les conditions de travail ne soient pas une variable d'ajustement.

MINIMAS SOCIAUX

Le décret sanctions entre en vigueur pour les bénéficiaires du RSA



Paru au Journal Officiel n°126, le décret du 30 mai 2025 relatif aux sanctions applicables aux DE en cas de manquement à leurs obligations est entré en vigueur le 1er juin (se reporter à la newsletter de mai pour sa présentation).

Le gouvernement fait état d'une « nouvelle logique de sanctions proportionnées, non automatiques et réversibles, reposant sur le principe du faisceau d'indices plutôt que sur des radiations automatiques en cas de manquement ».

En cas de manquement à leur contrat d'engagement, les demandeurs d'emploi BRSA s'exposent à une suspension de leurs allocations à hauteur d'au moins 30 % pour une durée d'un à deux mois.

Si ce manquement persiste ou se réitère, la baisse d'au moins 30 % de l'aide perçue pourra être prononcée "pour une durée d'un à quatre mois". En outre, le président du conseil départemental peut décider d'une suppression totale du versement du RSA, toujours sur une durée d'un à quatre mois, et demander la radiation du bénéficiaire concerné de la liste des demandeurs d'emploi tenue par France Travail.

Pour les familles monoparentales, le décret prévoit que la sanction encourue en cas de manquement ne peut pas dépasser 50 % de l'aide.

Par ailleurs, lorsque l'allocataire se conforme à nouveau à son contrat d'engagement, la suspension totale ou partielle du versement du RSA prend fin, et il peut donc à nouveau percevoir l'intégralité de la somme. (Source : [Décret n°2025-478 du 30 mai 2025](#))

Avis CFE-CGC : Il est regrettable que le gouvernement n'ait pas pris en compte les alertes du Conseil national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La question se pose également de la gestion de cette population en cas de sanction, de l'accueil au suivi du dossier.

SOCIAL

Absentéisme en entreprise : les troubles psychologiques font exploser les arrêts maladie chez les jeunes

Selon le dernier baromètre de Malakoff Humanis, près de la moitié des travailleurs de moins de 30 ans ont obtenu au moins un arrêt de travail en 2024. Une situation préoccupante, liée à des problématiques de santé mentale.

>> <https://tinyurl.com/2834am75>

REVUE DE PRESSE CFE-CGC : le magazine de juin 2025



Le magazine de la CFE-CGC informe l'ensemble des adhérents et des militants sur la société et son évolution, sur le monde du travail, l'entreprise et le militantisme.

>> <https://tinyurl.com/3m5saku9>

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/>

RH & CARRIERE

Bilans des campagnes de promotions des agents de droit public de l'année 2024

Promotion des agents de droit public

Il existe deux types de promotion ; l'avancement de niveau et l'avancement de catégorie. L'avancement de niveau est le passage d'un niveau d'emploi au niveau d'emploi immédiatement supérieur au sein d'une catégorie. (Source : *Référentiel de gestion du personnel de droit public, articles 6012, 6081 et 6084*).

L'avancement de niveau

Il est ouvert aux agents de catégories 1, 2 et 3. Il a lieu au choix de l'employeur, « compte-tenu de l'appréciation portée sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents, au vu des propositions motivées de la hiérarchie et, le cas échéant, au regard de l'entretien professionnel annuel conduit dans le cadre de l'évaluation périodique prévue à l'article 20 du décret du 31 décembre 2003 susvisé ».

816 agents sont éligibles en Ile de France, la Direction Régionale dispose d'un quota de 12 agents. Cependant, 13 ont été attribués, soit 1,59% de l'ensemble des agents concernés (le taux de promotion interne varie de 1,3% à 2% de l'effectif cible).

Le changement de catégorie d'emploi

Il peut se faire par avancement au choix ou sélection interne et permet le passage d'une catégorie à une autre. L'avancement au choix s'effectue sur proposition du responsable hiérarchique. Compte tenu de la règle statutaire, six postes étaient ouverts en 2024 mais la proposition de la DR IDF n'a pas été retenue par la DG.

Une sélection ouverte a été faite en 2025 (aucune en 2024) dont les résultats ont été publiés en juin 2025.

Réductions d'ancienneté

L'avancement accéléré permet de réduire de 12 mois d'ancienneté, l'ancienneté nécessaire pour accéder à un échelon supérieur dans la grille indiciaire d'un même niveau d'emploi. Pour la campagne 2024-2025, les agents publics proposables sont ceux dont la date du prochain avancement est en 2026. Les réductions d'ancienneté sont accordées directement par les DR.

Sur 214 agents éligibles, 54 agents ont obtenu un avancement accéléré (2 quotas supplémentaires).

Carrière exceptionnelle

La carrière exceptionnelle permet d'accéder à des indices supérieurs à ceux prévus dans la carrière normale. Cela permet de déplaçonner le déroulement de carrière des agents publics. Les DR ont la possibilité d'attribuer à leurs agents proposables un accès à la carrière exceptionnelle. Les décisions d'accès sont exécutoires de plein droit sans avis préalable des commissions paritaires.

Sur 344 agents éligibles, 13 carrières exceptionnelles ont été accordées (+ 1 quota supplémentaire), soit 3,78%.

Avis CFE-CGC : Le nombre d'agents de droit public demeure important avec un engagement dans leur travail reconnu. Malheureusement le budget des campagnes de promotions est peu significatif, voire inexistant comme pour le changement de catégorie d'emploi.

HUMOUR

L'actualité de France Travail IDF en BD

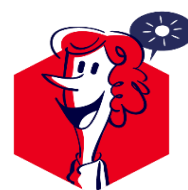




FLASH INFOS n°14/2025

CFE-CGC Ile-de-France

juillet 2025



Gains d'efficience : attention méfiance !

Les récents développements du plan d'efficience de France Travail ne cessent de nous inquiéter, et interrogent les agents. Ce plan est présenté différemment selon les auditoires, soulevant des questions sur sa transparence et ses objectifs. Lors de la réunion des directeurs RMD du 16 janvier 2025, l'accent était mis sur les économies financières, tandis que lors du CSEC du 25 février, le discours portait sur l'amélioration de la qualité de service et de la QVCT. Cette dualité dans la présentation suscite des doutes sur la sincérité des intentions affichées.

Les gains d'efficience semblent se limiter à des économies financières, masquées par des promesses d'amélioration de la QVT. Cependant, les objectifs identifiés (simplification, IA, organisation, dépenses et priorisation, RPE) visent la réduction de la masse salariale et l'amélioration des résultats financiers, et ce, sans véritable engagement sur la QVT.

Les textes stratégiques de FT réduisent la QVT à la simple levée des irritants, sans aborder des enjeux cruciaux comme la confiance, le respect, l'autonomie et les marges de manœuvre des agents, managers inclus.

La situation actuelle est préoccupante et source de confusion : par exemple, alors que 48 postes doivent être supprimés en Direction Générale, une soixantaine de nouveaux collaborateurs arrivent. Le recours croissant à des prestataires interroge sur les coûts et les résultats obtenus. L'introduction de l'IA dans ce plan soulève également des inquiétudes, sans évaluation claire de son impact ni des coûts associés. Une réflexion sur l'impact de l'IA portant sur les métiers et les compétences est absente des grandes instances nationales.

Enfin, le ton menaçant de certains membres de la direction concernant l'application de ce plan accroît le stress et l'inquiétude parmi les collègues. La direction ne doit pas suivre les aveux d'Al Capone : « *J'ai construit mon organisation sur la peur* ». Ce principe ne peut être « *efficace* » à France Travail. Cette peur est d'autant plus prégnante au sein des fonctions supports, que l'on soit technicien, agent de maîtrise ou cadre, notamment à travers des réorganisations ou des suppressions de services dans lesquelles les principaux intéressés sont laissés dans l'incertitude de leur avenir.

Garantir un environnement de travail respectueux et équitable

Trop d'ambiguïtés, de flous, voire de positions parfois erratiques, donnent toute sa force à la pensée de Blaise PASCAL : « *l'imagination est la maîtresse d'erreur et de fausseté, d'autant plus fourbe qu'elle ne l'est pas toujours* ».

C'est pourquoi, nous appelons à ce qu'un environnement de travail respectueux, équitable et aux règles clairement énoncées soit garanti.

**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 !

--