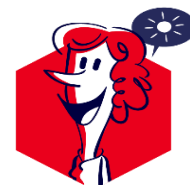




LETTRE D'INFORMATION

CFE-CGC Île-de-France

N°29 – avril 2026



EDITORIAL

L'efficience sans l'essence

Ces dernières semaines ont révélé un décalage de plus en plus flagrant entre les discours de la direction et la réalité vécue par les salariés de France Travail. Le résultat du référendum sur la GEPP, auquel la CFE-CGC avait clairement appelé à voter contre, exprime un message fort : celui d'un malaise face à des projets perçus comme éloignés des attentes et des besoins concrets des agents et de nos publics.

Parallèlement, la hausse du prix des carburants, sans mesure d'accompagnement proposée par la direction, pèse directement sur le pouvoir d'achat des salariés, en particulier ceux contraints à l'utilisation de leur véhicule. Cette absence de réponse intervient dans un contexte économique tendu, marqué par les restructurations, les tensions sur l'emploi et une charge de travail toujours plus lourde dans les agences.

On nous parle d'efficience, de mode agile, de synergies... mais derrière ces mots, quelles réalités pour les équipes ? Trop souvent, ces orientations se traduisent par davantage de contraintes, des réorganisations permanentes, une perte de repères et une pression accrue sur les conditions de travail, sans amélioration tangible pour les salariés ni pour le service rendu aux usagers.

La CFE-CGC continuera de défendre une autre vision : celle d'une performance durable qui passe par la reconnaissance du travail, des moyens adaptés, du dialogue social réel et des décisions qui intègrent pleinement l'impact humain. Les transformations doivent se faire avec eux.

Ensemble, construisons demain

Le syndicat CFE-CGC Métiers de l'Emploi est à l'écoute de tous les Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres qu'ils soient de statut public ou privé.

MARCHÉ DU TRAVAIL

Formation des demandeurs d'emploi

Les crédits de l'État alloués aux Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) 2026 s'élèvent à 377M€ en autorisations d'engagement, selon Régions de France. Cette enveloppe marque une baisse de 56% des crédits dédiés à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, avec des conséquences majeures pour les publics concernés, les entreprises et les organismes de formation.



Pour les demandeurs d'emploi, cette diminution représente la suppression de 60 000 places de formation touchant en priorité les publics les plus éloignés de l'emploi. Or, ce sont précisément ces publics qui bénéficient le plus des plans régionaux de formation, conçus pour sécuriser les parcours et favoriser un retour durable vers l'emploi.

Du côté des entreprises, Régions de France alerte sur l'incapacité à couvrir les besoins en compétences de secteurs en tension tels que le BTP, le numérique ou l'artisanat, alors même que le chômage repart à la hausse, notamment chez les jeunes. Cette réduction des crédits apparaît en contradiction avec les objectifs de la Loi pour le plein emploi (LPE), qui visait au contraire à renforcer les capacités des acteurs du service public de l'emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Enfin, pour les organismes de formation, la baisse des financements entraînera une perte de marchés significative, pouvant aller jusqu'à des disparitions d'acteurs. À terme, c'est l'ensemble du maillage territorial de la formation qui risque de s'appauvrir, en particulier dans les territoires déjà fragilisés.

Avis CFE-CGC : En limitant l'accès à la formation, ces choix budgétaires fragilisent à la fois les demandeurs d'emploi et les agents de France Travail chargés de les accompagner. La CFE-CGC Métiers de l'emploi rappelle que la formation est un levier essentiel de retour durable à l'emploi. Sans moyens à la hauteur des ambitions affichées, le plein emploi restera un objectif hors d'atteinte. (Source : AEF Info N°746793 du 27 févr. 2026)

ÉCONOMIE

Garantie des salaires : des versements à la hausse au mois de janvier 2026



L'Assurance de garantie des salaires (AGS) a versé 206 millions d'euros en janvier 2026 pour payer les salaires des entreprises en difficulté, contre 180 millions en janvier 2025, soit une hausse de plus de 15% annonce Antonin Blanckaert, le DG de l'AGS. Cette progression traduit la poursuite d'un niveau élevé de redressements judiciaires et de liquidations en France.

La prise en charge de la continuité des salaires par l'AGS concerne principalement des très petites entreprises (TPE), souvent dépourvues de marges financières suffisantes pour anticiper les difficultés économiques. Selon M. Blanckaert, cette évolution confirme la dégradation du contexte économique, marquée par une concurrence internationale accrue, notamment liée aux surcapacités de production chinoises, aux guerres douanières, ainsi qu'à une instabilité politique persistante dans le contexte français.

Avis CFE-CGC : La hausse des interventions de l'AGS annonce une augmentation des situations d'urgence à gérer par les agents de France Travail. Ceux-ci devront accompagner davantage de publics fragilisés, sans moyens supplémentaires. La CFE-CGC alerte sur la pression accrue qui en résultera pour les équipes.

ACTUALITÉS

"Synergies", "vision 360°", "scaler en mode agile"... Les salariés qui adorent ce jargon managérial sont aussi les moins performants dans leur travail, selon une étude

Un chercheur a présenté des phrases vides de sens générées automatiquement pour sonner (faussement) inspirantes. Les employés qui croyaient le plus à ce "baratin d'entreprise" sont aussi ceux qui performaient le moins bien lors de tests de résolution de problèmes et de prise de décision. (BFM Eco, 31 mars 2026).
>> <https://tinyurl.com/mr8rjunt>

ACUALITÉS

Magazine CFE-CGC
N°30 de mars 2026

Au sommaire notamment de ce numéro : un dossier spécial paroles de jeunes militants ; une interview de Sébastien Konieczny, directeur de recherche CNRS, sur l'intelligence artificielle.
>> <https://tinyurl.com/msz8a52f>

AGENDA

Réunion CFE-CGC

Mardi 09 juin 2026, réunion régionale semestrielle de la CFE-CGC Ile-de-France, à Paris.

Vos contacts en Ile-de-France

Marjorie GOETZ

tél. : 06 18 08 90 13
marjorie.goetz@francetravail.fr
(Élue CSE - permanence téléphonique : tous les mercredis)

Jacques MARTIN

tél. : 06 27 27 03 18
jacques.martin@francetravail.fr
(Élu CSE - 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://cfe-cgc-metiersdelemploi.fr/>

RH & CARRIÈRE

Médaille du travail : faites votre demande



Ne tardez pas ! La médaille d'honneur du travail est décernée deux fois par an, à l'occasion des promotions du 1^{er} janvier et du 14 juillet. Mais il faut en faire la demande en amont. (La procédure prend un peu de temps).

La médaille du travail est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués auprès d'un nombre illimité d'employeurs. La médaille comprend quatre échelons auxquels correspond une gratification, en fonction de la médaille : 20 années de service (un 24^{ème} de salaire brut annuel) ; 30 années de service (un 16^{ème} de salaire brut annuel) ; 35 années de service (un 12^{ème} de salaire brut annuel) ; 40 années de service (un 8^{ème} de salaire brut annuel). Vous remplissez une des conditions, et vous avez besoin d'aide? La CFE-CGC est à vos côtés et vous propose un pas à pas qui vous facilitera la tâche. Plus d'infos : cfe-cgc.idf@francetravail.fr

Avis CFE-CGC : Attention, la loi de finances pour 2026, récemment promulguée, supprime l'exonération d'impôt sur le revenu attachée aux gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail.

ÉTUDES & STATISTIQUES

Promotions internes au statut de cadre : qu'en est-il ?

Une étude de l'Apec publiée le 29 janvier 2026 analyse les dynamiques de la promotion interne vers le statut de cadre, qui conserve une forte dimension symbolique malgré des modalités variables selon les secteurs et les organisations.

Ces promotions internes prennent principalement trois formes : une régularisation sans évolution des missions, une évolution vers un poste relevant du statut cadre ou une promotion vers des fonctions managériales.

Si ce changement est majoritairement vécu comme une reconnaissance des compétences et de l'engagement, il peut aussi s'avérer déstabilisant, en raison d'une charge de travail accrue, d'un éloignement du cœur de métier ou des collègues, et de nouvelles responsabilités à assumer.

Une réelle valeur ajoutée

Pour les entreprises, la promotion interne constitue un **levier de fidélisation et d'attractivité**, permettant des gains de temps et de coûts par rapport au recrutement externe, souligne l'Apec.

Les cadres promus en interne apportent une valeur ajoutée grâce à leur expérience terrain et leur connaissance de l'organisation. Les entreprises insistent toutefois sur la nécessité d'un **accompagnement adapté**, la préparation à la prise de poste étant une étape clé de réussite.

* Promotions internes au statut de cadre, Apec, 29 janv. 2026.

HUMOUR

L'actualité de France Travail IDF en BD

