

**Un CSEC avec un ordre du jour chargé,
pour déployer la Loi Plein Emploi à marche forcée !**

France Travail PRO : une campagne publicitaire à 2 millions d'euros !

La DG a présenté, à la presse et à ses partenaires le 24 octobre 2024, « France Travail PRO », sa nouvelle marque destinée aux entreprises. Le Directeur Général la qualifie de « service RH gratuit pour les entreprises », pour lequel seront mis.es à disposition les « 6000 conseiller.es entreprises de France Travail » pour réaliser un accompagnement sur mesure.

La campagne publicitaire, diffusée à partir du 28 octobre 2024, a été créée par l'agence de publicité « The Good Compagny ».

Le coût ? **2 millions d'euros !** Et pour obtenir des slogans du type : « vous avez besoin d'embaucher au plus tôt, alors on est joignable tard », « si vous recrutez, un bon conseil, prenez un bon conseiller », « le diplôme c'est sur le CV, le potentiel c'est sur le terrain », « le CV que vous cherchez est sous notre nez »...

La direction prétend vouloir proposer « un service + », « plus accessible, plus proactif, plus simplifié, plus efficace, plus personnalisé ». Toujours la même rengaine... Mais, au-delà de la vitrine, **France Travail Pro est bien une transformation de nos services entreprises, pour mieux continuer à les démanteler.** La vente à la découpe de nos missions a déjà commencé dans les SE :

- **9 millions d'euros** avec Prospection prestataire pour sous traiter à un opérateur privé 600 000 prospections/an,
- **1,5 millions d'euros** pour sous traiter à un opérateur privé l'amplification des horaires d'ouverture du 3995 du lundi au samedi de 7h30 à 20h.
- Auxquels s'ajoutent les "task force" entreprise, mais aussi l'objectif de 100 000 immersions par mois.

France travail Pro, n'est pas juste un logo. Pour la CGT, France Travail Pro représente une nouvelle étape pour transformer le Service Public de l'Emploi et de l'Insertion en un simple « service de l'emploi » réduisant les missions publiques afin d'accroître le recours à la sous-traitance et aux opérateurs privés de placement. **A terme, ce sont nos emplois qui sont en jeu.**

**Ne restez pas seul.e !
Quelque soit votre
situation, bénéficiez
de l'appui de
la CGT**

EDO et DPA, c'est le bazar organisé !

Lors du CSEC du mois dernier, nous avons porté l'impréparation vécue par les collègues et subie par les privé.es d'emploi de la mise en œuvre des EDO (*entretien d'orientation*) et DPA (*entretien de démarrage de parcours*) depuis le 2 janvier 2025. Aujourd'hui un nouveau point d'étape nous est présenté, **la DG essaye de nous (se) convaincre que tout se passe bien. La réalité est bien tout autre !**

Selon les 1ères données, 76% des usager.es, suite à l'inscription, sont orienté.es vers France Travail, 67% en parcours professionnel et 64% en modalités Guidé ou Suivi. Pour la DG, « la phase test sur l'orientation est prometteuse et pas de déséquilibre des orientations entre les différents partenaires par rapport à l'attendu » : **Existerait-il 2 réalités, l'une en agence et l'autre dans la tête de nos dirigeants ?** A moins que ces résultats répondent à la volonté de remettre eu travail le plus rapidement possible les DE, qu'importe leur projet... D'ailleurs, l'outil d'orientation ne fonctionne pas si bien, vu que la DG a décidé de prolonger les entretiens EDO par téléphone jusqu'à fin juin 2025, avec à partir de fin mars le questionnaire pouvant être complété directement par l'usager.e.

La DG nous informe que la signature électronique du contrat d'engagement ne pourra être possible qu'à partir du mois de Juin 2025. Afin d'éviter une signature papier et un archivage de celui-ci, il n'y aura pas de signature du contrat d'engagement dans l'attente de la signature électronique.

Les plannings sont toujours aussi confus. EDO plage contrainte et DPA activité planifiée... Personne n'y comprend rien ! Tout cela manque toujours de cohérence, de clarté et d'organisation. Et pour nous, ce n'est pas qu'une question de temps d'adaptation !

Dégradation des services rendus aux usager.es, dégradations des conditions de travail et perte de sens pour les agent.es de France Travail !

La CGT, dans son ensemble, exige l'abrogation de la Loi Plein Emploi. Nous devons refuser ces politiques qui sacrifient nos missions et les droits sociaux sur l'autel de la performance économique. Nous devons donc continuer à nous opposer au déploiement de cette loi, qui est la cause de la désorganisation du travail constatée aujourd'hui.

Pour nous contacter



Elus et RS CGT au CSEC France Travail - Titulaires : Pierre ATHENOUR, Laurent DUBOST, Loïc KERDRAON (CSSCTC) - **Suppléants :** Karim AMZIANE, Edmond D'OVIDIO (Com éco), Dimitri MAGNIER (CSSCTC) - **Représentant.e Syndical.e :** Guillaume BOURDIC / Francine ROYON

Le contrôle de nos activités s'amplifie de jour en jour !!! Avec quels objectifs ?

Intelligence Artificielle : Attention Danger ! ?

Avec ce point d'étape d'information sur le programme DATA IA, la direction nous noie dans des présentations techniques de principes, dans différentes informations, tests et expérimentations mises en œuvre. Or, le réel objectif du déploiement de l'IA est une volonté de réduction des coûts **avec des gains d'efficience de 2900 ETP d'ici 2027**. Pire encore... Nous interpellons la DG sur l'annonce, par voie de presse le 4 février, d'un **partenariat signé avec une entreprise privée MISTRAL AI sur 3 dispositifs** : Chat FT (assistant conversationnel), Match FT (algorithme pour la mise en relation entre les offres d'emploi et les demandeurs) et le calendrier IA (plateforme de formation dédiée à l'IA).

Chat FT, Chat DOC, Match FT, Calendrier IA... tout se met en œuvre sans réelle information ! Chat FT est présenté comme non obligatoire mais la direction y met les questions réponses sur la Loi Plein Emploi. Match FT est présenté comme en expérimentation, mais est déjà étendu dans 2 régions en Centre Val de Loire et Pays de Loire. Le Calendrier IA est déjà en test.

Pour la CGT, **nous devons évaluer les conséquences et les impacts de la mise en place de ces nouvelles technologies, cet aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail**. Nous devons être consultés sur l'introduction de ces nouvelles technologies, **sur les impacts et les conséquences de la mise en œuvre du nouveau marché avec Mistral**, sur les modifications impactant les conditions de travail des agent.es, sur une cartographie précise des emplois impactés et des évolutions prévues par la direction, afin que le CSEC puisse agir selon ses missions et ses prérogatives. La CGT souhaite, par cette déclaration, exprimer ses inquiétudes quant à l'introduction de l'intelligence artificielle dans notre Service Public et son impact sur l'organisation du travail, comme sur les conséquences pour les privé.es d'emploi. En réponse, la Direction nous garantit une séance dédiée à l'IA... A suivre !

**Ne restez pas seul.e !
Quelque soit votre
situation, bénéficiez
de l'appui de
la CGT**

Expérimentation détournement de finalités suite et fin ?

Cette expérimentation avait été présentée au CSEC du 12 janvier 2023. Lors de la 1ère vague (06 à 10/2023), l'expérimentation portait sur deux situations : consultation de dossiers d'agent.es Pôle emploi ex demandeurs d'emploi et consultation de dossiers de personnalités politiques. La 2nde vague (de 07 à 10/2024) portait sur deux situations supplémentaires : dossiers de demandeurs d'emploi ex salarié.e FT, consultations répétées à horaires hors normes. En analyse, la DG évalue à 10% la situation réelle de détournement de finalités, mais évoque de nombreux "faux positifs".

La CGT demande l'arrêt immédiat de ce dispositif et de tous ces contrôles opérés par la DG sur les agent.es imposant une logique de suspicion permanente. Priorité doit être donnée à la prévention.

En réponse, la DG nous informe que nous ne sommes pas, à date, dans un processus de généralisation de cette expérimentation. Le système ne peut pas perdurer, en l'état, car il y a encore trop de faux positifs. De plus, les délais sont trop longs entre le requêtage et les entretiens menés en région.

La DG nous dit que, techniquement, une 3ème campagne d'expérimentation n'est pas possible, et l'analyse coût/bénéfice n'est pas probante. Les prochains travaux à l'étude sont un perfectionnement et un enrichissement des requêtes (diminuer les faux positifs, exploiter les données plus récentes pour faciliter les analyses), ainsi que la mise en place d'une application dédiée pour la gestion des alertes.

Restriction des avances sur primes : nous avons interrogé la DG sur des décisions prises par certaines DR quant à une restriction des avances sur le 13ème mois et sur l'allocation vacances (réduite parfois à une fois par an, ou d'autres fois plus autorisées). A différencier de l'acompte sur salaire qui peut être demandé chaque mois, celui-ci étant de droit, conformément à l'article L3242-1 du code du travail. En attente de la réponse écrite, la DG nous confirme qu'il ait pu y avoir des difficultés dans l'interprétation de l'instruction, mais que de toute façon, en cas d'urgence les situations des agents doivent être étudiées.

Pour nous contacter



Elus et RS CGT au CSEC France Travail - Titulaires : Pierre ATHENOUR, Laurent DUBOST, Loïc KERDRAON (CSSCTC) - **Suppléants** : Karim AMZIANE, Edmond D'OVIDIO (Com éco), Dimitri MAGNIER (CSSCTC) - **Représentant.e Syndical.e** : Guillaume BOURDIC / Francine ROYON