

LA BONNE INFO

VOTRE NEWSLETTER DE L'ESSENTIEL À PARUTION VARIABLE SELON L'HUMEUR

N°5 - Juillet 2025

Un été qui s'annonce chaud

60% des conseillers placement vont changer d'activité

Il est venu le temps des nouvelles Modalités de Suivi et d'Accompagnement (MSA pour les intimes). D'un côté sera l'intensif, de l'autre "l'agile". D'un côté les portefeuilles à 50 demandeurs d'emploi, de l'autre les portefeuilles à 500 et plus. D'un côté les demandeurs d'emploi avec besoin d'appui, de l'autre les demandeurs d'emploi autonomes.

En clair deux mondes vont être créés. Chaque conseiller va devoir choisir (ou se voir imposer) son camp. L'entre deux ne devrait pas exister.

Quant à savoir si la vérité se cache dans ce schéma simpliste de la demande d'emploi, il est fort à parier que non. Pourtant, voici le projet de début 2026. Les premières projections indiquent que 60% des conseillers vont donc changer de modalité de suivi. Ce chamboulement ne se fera pas sans heurt puisque chacun devra se réinterroger sur ses actes professionnels, après bien sûr une énième revue de portefeuille.

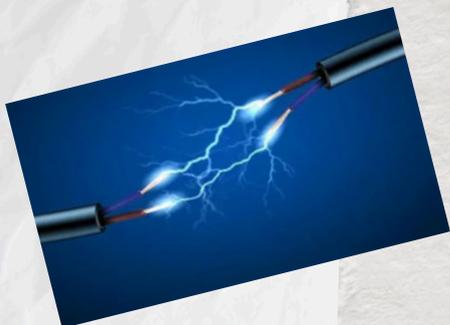


Circuit-court ou court-circuit ?

Lundi 23 juin, le Directeur Général a lancé le processus « *circuit-court* » qui intronise surtout le « court-circuitage » des représentants du personnel. Venir échanger sur des questions majeures de la Transformation de France Travail avec un échantillon d'agents tirés au sort (les veinards, on leur conseille plutôt de jouer au loto) quand les élus du personnel des instances nationales et régionales attendent des infos et des consultations sur les mêmes sujets, ce n'est pas un peu démago ça ?

« *Circuit-court* » c'est la convention citoyenne à la sauce France Travail ... avec les mêmes résultats probablement.

Nota bene : les représentants du personnel bénéficient du statut de salarié protégé en application de la loi, ce qui n'est pas le cas des volontaires dans ce cadre proposé par le DG



Enquête sur les discriminations à France Travail



Courant 2024, une enquête sur les discriminations à France Travail a été menée par un cabinet indépendant. Fin décembre 2024 les résultats sont tombés, suite à l'analyse des plus de 13 000 réponses, présentés aux représentants du personnel que maintenant. Le panel de répondants n'a pas révélé de biais en matière de sociologie et est considéré comme représentatif par le sondeur.

Les résultats sont peu flatteurs pour notre institution :

Ambition pour la direction : « *Avoir une classification exemplaire* » (accord classification)

Les trois principaux facteurs de discriminations reconnus par les sondés sont : le déroulement de carrière ; la rémunération ; la promotion.

Donc c'est un flop

« *Être exemplaire en matière d'égalité professionnelle* » (accord égalité pro)

47% des femmes s'estiment discriminées.

Donc c'est un flop

« *Avoir un accord ambitieux pour l'intégration du handicap* » (accord handicap)

62% des collègues BOETH s'estiment en situation de discrimination dans l'entreprise.

Donc c'est un flop

« *Reconnaitre l'activité syndicale comme élément de déroulement de carrière* » (accord VPS)

Plus de 50% des répondants estiment que l'activité syndicale est discriminée par l'employeur.

Donc c'est un flop

En conclusion plus la direction à d'ambition, moins ça marche.

Pas très efficient tout ça....



Toutes nos publications :

<https://fofrancetravail.fr>