

Information

La Direction nous informe qu'il est interdit d'utiliser les fonctions de captation et d'enregistrement des lunettes de vue connectées en situation de travail.

Une note « Lunettes et objets connectés : Rappel des règles applicables dans le cadre professionnel » a été diffusée dans le réseau le 03/09/2026.

ASC Voyages et séjours 2027

Depuis plusieurs années, **FO** dénonce la thésaurisation dont le bureau du CSE (tenu par CGT-SNAP-FSU) est responsable. Soit, pas moins de 823 000 € qui ne sont pas redistribués au personnel et qui dorment dans les comptes du CSE !

Fort de cette pression exercée par **FO** qui réclame que l'ensemble de l'argent des ASC soit redistribué en totalité à l'ensemble du personnel, et année des élections oblige, le bureau du CSE propose au vote 5 voyages pour l'année 2027.

Mais les voyages proposés ne profiteront qu'à une infime partie du personnel, l'équivalent de 309 places pour les familles sur l'ensemble 5 voyages prévus.

Au mieux à peine **100 agents France travail PACA pour un budget de 375 000 €** pourront peut-être y participer si toutefois ils ont la chance d'être tirés au sort.

Au vu des sommes engagées pour le peu d'agents qui vont en profiter, **FO** s'abstient et aurait préféré une répartition de cette enveloppe globale de façon égalitaire, par une dotation en carte cadeau à l'ensemble du personnel.

Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) 2026

Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser qui doivent impacter sur les risques professionnels identifiés.

Ce programme de prévention concerne :

- Les risques psychosociaux
- Les risques d'agression
- Les risques liés aux déplacements externes
- Les risques liés aux postures sédentaires et à l'activité
- Les risques liés aux déplacements internes
- Les risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets
- Les risques liés aux agents biologiques
- Les risques liés à l'environnement et aux équipements de travail
- Les risques d'incendie, d'explosion
- Les risques liés à l'électricité
- Les risques d'attentat



Déclaration du CSSCT

La CSSCT, dont **Régis CUQUEL (FO)**, souhaite revenir sur plusieurs points qui nous paraissent importants pour éclairer cette consultation.

Evaluation des actions

Le document présente un nombre important d'actions comme « réalisées » ou « faites », mais il reste difficile d'en mesurer les effets concrets.

Pour la CSSCT, la question n'est pas seulement de savoir si une action a été menée, mais si elle a effectivement permis de réduire le risque identifié et d'améliorer les conditions de travail.

Il nous paraît donc nécessaire de renforcer les indicateurs de résultats et de suivi.

RPS et charge de travail

Concernant les risques psychosociaux, la prévention primaire est indispensable, et nécessite que la direction porte une attention particulière à la charge et l'intensité du travail, aux transformations organisationnelles, à l'évolution des activités et au fonctionnement des outils.

Cette alerte a été maintes fois signalée en CSSCT et répétée lors de la commission du 14 avril, notamment au regard de l'évolution des moyens et de la difficulté à maintenir le même niveau d'activité avec des ressources contraintes.

Nous souhaitons également revenir sur des demandes formulées lors de la CSSCT du 14 avril : demandes restées sans suite à ce jour.

Concernant le droit à l'image et les enregistrements, la Direction avait indiqué qu'elle solliciterait des statistiques nationales et, si possible, régionales. Nous souhaitons savoir si ces éléments sont désormais disponibles.

Concernant la médecine du travail, la CSSCT avait demandé à recevoir la plaquette actualisée présentant les métiers de France Travail. Nous souhaitons également savoir où en est sa transmission.

Enfin, le service de prévention et de santé au travail avait annoncé la réalisation d'un avis sur le DUERP et le PAPRI Pact, portant notamment sur la méthode d'évaluation et d'élaboration de ces documents. Si cet avis a été rendu, il nous paraît important que la CSSCT et le CSE puissent en être destinataires.

Pour conclure

Pour la CSSCT, le PAPRI Pact doit être un véritable outil de prévention, permettant d'identifier clairement les risques prioritaires, les actions engagées, les échéances et surtout les résultats obtenus.

L'enjeu est de pouvoir passer d'une logique qui constate que « l'action a été réalisée » à une logique qui permette de dire « le risque a effectivement diminué » et encore mieux le risque a pu être anticipé et évité.

C'est notamment sur cette incapacité du PAPRI Pact, à mesurer les effets concrets des actions et à renforcer la prévention primaire, que nous souhaitons attirer l'attention des élus au moment où ils sont appelés à rendre un avis.



FO note que les demandes formulées au CSE de juillet n'ont pas été prises en compte (au même titre que les demandes exprimées par la CSSCT), à savoir :

- l'intégration des conclusions de l'expertise DEGEST sur la mise en place de l'organigramme
- la mention des expertises CARSAT et DEGEST en cours relatives aux Risques Psychosociaux

Pour ces raisons, **FO** s'abstient sur ce vote

Convention tripartite 2028 –2031

La nouvelle convention tripartite 2028-2031 va faire l'objet d'une concertation.

FO s'interroge sur l'opportunité de la démarche et surtout de son utilité.

Nous demandons si cette démarche participative se déroule au sein des autres partenaires de la convention, l'UNEDIC et l'Etat. **La Direction n'en sait rien...**

Plus généralement, nous constatons que les partenaires sociaux sont écartés de la démarche, tout comme l'UNEDIC qui pourtant abonde à hauteur de 80% le budget de France Travail.

Des espaces d'écoute pour les usagers vont être mis en place à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises qui vont être choisis selon des profils préalablement identifiés afin de disposer d'un panel le plus large possible selon la Direction.

FO n'est pas forcément de cet avis.

Des ateliers territoriaux seront composés d'agents, managers et psychologue du travail pour recueillir l'avis du personnel de FT.

8 ateliers territoriaux (Lab) pour 160 agents	Espaces d'écoute pour les usagers 70 demandeurs d'emploi et 40 entreprises
Les ateliers se dérouleraient sur une demi-journée, l'après-midi, selon le calendrier suivant : • 5 octobre : Lab (mix : territoire de Marseille + DR + DAC) • 7 octobre : Lab (mix : territoire de Marseille + DR + DAC) • 12 octobre : 84 (territoire du Vaucluse + Campus) • 14 octobre : Lab (mix : territoire de Marseille + DR + DAC) • 15 octobre : 83 (territoire du Var + DR) • 19 octobre : Manosque (territoires 04, 05 + territoire de Provence + DGATECH) • 22 octobre : 06 (territoire des Alpes-Maritimes) • 29 octobre : Étang-de-Berre (territoire de Provence + DR)	Ces espaces d'écoute se mettraient en place sous la forme d'entretiens participatifs proposés sur la base du volontariat aux usagers en marge des événements emploi (job datings, SVE, etc.) organisés au mois d'octobre.

La Direction nous confirme que la participation à ces ateliers est bien sur la base du volontariat.

FO restera vigilante sur ce sujet.

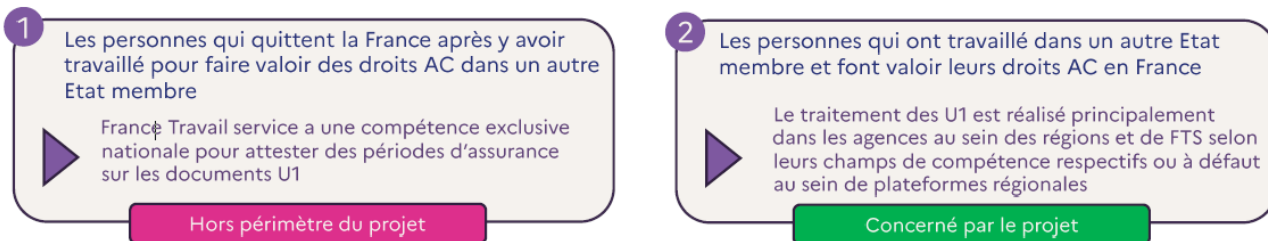
Centralisation du traitement des formulaires U1

Le Règlement (CE) N ° 883/2004 et son texte d'application (Règlement n ° 987/2009) permet de prendre en compte les périodes d'assurance ou d'emploi dans un autre État membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse pour déterminer les droits aux allocations chômage.

Peuvent faire valoir leurs droits à Assurance Chômage (AC) en France les personnes qui :

- Rentrent en France après avoir travaillé dans un État européen.
- Travaillent dans un État membre tout en résidant dans un autre, avec un retour au domicile chaque jour ou au moins une fois par semaine (travailleurs frontaliers).

2 situations sont à distinguer



Les actifs frontaliers qui travaillent à Monaco ne sont pas concernés par le projet car le Régime d'Assurance Chômage français s'applique dans le cadre d'une convention bilatérale (et donc ne nécessite pas de formulaire U1).

L'activité indemnisation sera donc toujours gérée par l'agence de Menton.

La direction affirme vouloir maintenir un premier niveau d'information en agence.

FO émet des doutes sur ce maintien dans la mesure où cette centralisation conduira de fait à une perte de compétence des agents.

Généralisation de Match FT

4

Match FT est un outil (basé sur une IA) intégré à Ouiform FT destiné à faciliter et accélérer la recherche de candidats pour les entrées en formations collectives.

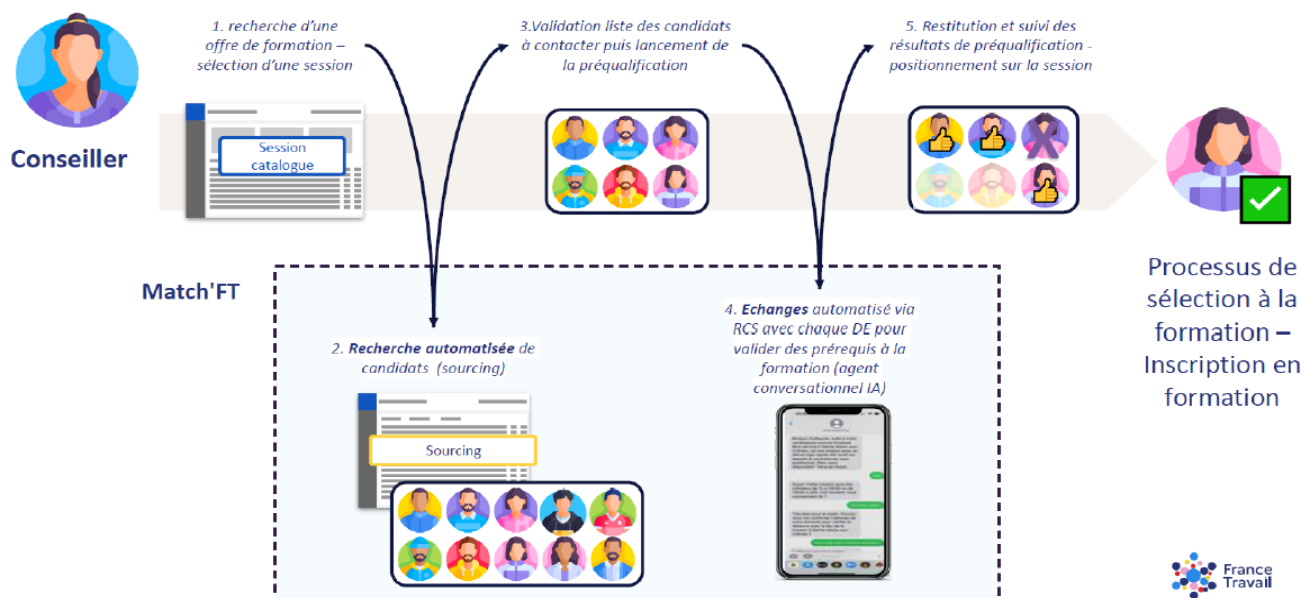
Il est censé faciliter le sourcing des conseillers et l'accès direct des candidats.

Une expérimentation a lieu depuis novembre 2025 dans le Grand Est, et depuis mars 2026 dans 5 autres régions.

La généralisation est prévue courant novembre.

La fonction de Match FT consiste uniquement à recueillir et transmettre au conseiller les informations collectées auprès des candidats en amont de l'entrée en formation.

Le conseiller demeure le seul décisionnaire quant à l'inscription du candidat en formation.



Expérimentation Avenir Pro Sup

Selon une étude du ministère de l'enseignement supérieur plus de la moitié des étudiants inscrits en première année de licence ne passent pas en deuxième année.

Les abandons et les réorientations concernent 25% de ces étudiants (mauvaise orientation, difficulté d'adaptation, notes aux premiers examens, absence de sécurité financière).

Le programme « AvenirPro Sup » porté par les universités et France Travail ciblera les étudiants en situation de décrochage ou de réorientation, en première année de licence, ainsi que les étudiants en dernière année de licence sans solution « mon master ».

Les universités d'Aix -Marseille (campus St Jérôme) et de Toulon (campus Toulon et La Garde) sont volontaires pour l'expérimentation, et l'Université de Nice est également intéressée.

Seule l'Université de Toulon a démarré le processus pour cette rentrée de septembre 2026.

Elle fait passer un questionnaire à tous ses étudiants dès septembre afin de détecter au plus tôt des risques de décrochage (difficultés financières, orientation choisie ou par défaut...).

Un étudiant potentiellement décrocheur sera parrainé par un étudiant de deuxième année.

Les filières concernées :

TOULON	AIX-MARSEILLE
Etudiants L1 (Licence 1ère année) Licence Économie, Licence Sciences pour l'ingénieur, Licence Informatique, Licence Langues Etrangères appliquées	Étudiants L1 (Licence 1ère année) • Licences Scientifiques • En attente proposition complémentaire de l'Université
Etudiants L3 Droit non admis en Master	Etudiants L3 (Licence 3 ème année) Choix de la filière en cours
Etudiants en recherche d'alternance	

En fonction des besoins et des périodes, les conseillers Team Jeunes ou Avenir Pro pourront être amenés à intervenir au sein de l'université de Toulon.

France Travail proposera les solutions du réseau pour l'emploi, en complément des programmes de persévérance universitaire.

L'objectif est d'orienter vers les métiers qui recrutent et l'alternance, sécuriser l'orientation et le parcours.

La CCI, la CMA (Chambre Métiers et de l'Artisanat), Missions Locales (1ère année), APEC (3ème année) pourront également être sollicités pour ce programme.

Force Ouvrière rappelle que notre mission première est d'accompagner les demandeurs d'emploi et que nous avons déjà beaucoup à faire. Nous œuvrons déjà avec d'autres partenaires compétents sur le sujet qui pourraient prendre le relai sur cette expérimentation (MILO, région ou autres).

Heures supplémentaires

Bilan au 30 juin

ENTITE	BUDGET 2026	Nbre d'heure payées au 31/07/2026 (réalisé cumulé au 30/06)	Taux de consommation
DD04	400	56	14%
DD05	400	76	19%
DD06	2 000	697	35%
DD13	7 000	2 971	42%
DD83	2 400	420	18%
DD84	1 000	233	23%
DAC	1 000	363	36%
TOTAL RESEAU	14 200	4 816	34%
DR + réserve	3 000	26	1%
DRAO	1 000		33%
DDPE		7	
DPOT		61	
DDO		257	
DRAA	850		4%
DF		28	
DT		10	
DRAPS	1 800		23%
DGRH		381	
DDRH		33	
DATM		0	
COMMUNICATION	100	18	18%
TOTAL DR	6 750	821	12,2%
ACADEMIE	50	0	
TOTAL PACA	21 000	5 637	27%

6

La Direction note un taux d'utilisation très faible au 30 juin et la DRAO s'engage à faire un rappel notamment pour les REA.

Pour information, elle rappelle que le nombre d'heures supplémentaires maximum par salariés s'élève à 120 heures par an.

Pour **FO**, le recours aux heures supplémentaires n'est pas la réponse pour pallier le manque d'effectif et absorber l'intégralité de l'activité de notre région.

FO revendique des embauches en CDI, seule solution entendable, et une augmentation générale des salaires (prochaine NAO le 19 octobre prochain) !

Prochain CSE : 24 septembre 2026

Élus CSE FO Collège 1	Élus CSE FO Collège 2	Élus CSE FO Collège 3	Représentant Syndical
Nathalie CABASSON	Fabrice SMACCHIA	Patrick CAMPANELLA	Marc POIROT
Muriel NOTARI	Éric PROTÉGONE	Christophe VIGUIÉ	
Régis CUQUEL	Érika MOYSE		
	Dany KOSKAS		
	Stéphane JONCOUR		
	Sébastien MOULLET		