



Séance des 11 et 12 mars 2026

Ordre du jour :

- *Présentation du rapport d'expertise sur le projet de feuille de route 2026*
- *Consultation sur la feuille de route 2026*
- *Information sur le rééquilibrage Opéra*
- *Point de suivi des pilotes MSA*
- *Consultation sur la centralisation du traitement des formulaires U1 et des DAL frontalières*
- *Information sur l'offre de service ambassadeur*
- *Information sur le dispositif moins de 5 kilomètres*
- *Questions diverses*

La « déclara »FO

En préalable, la délégation porte lecture de deux déclarations, pour une portant sur la **condamnation de la surenchère militaire** et pour l'autre sur le **passage en force de la Direction** qui maintient la consultation sur la feuille de route sans respect des délais conventionnels tout en s'octroyant la possibilité d'en parler aux agents alors que le référendum sur la GEPP débute. A retrouver en pièces jointes.

Points d'actualité

Pas de point d'actualité Direction ce mois-ci et pourtant une belle perle.

En effet, **FO** a bien entendu questionné (comme d'autres) sur la position de la DG au regard de l'augmentation très nette du prix des carburants et des conséquences financières pour les agents obligés de prendre leur véhicule parfois pour plusieurs dizaines de kilomètres par jour, créant d'ailleurs une inéquité avec les agents bénéficiant de la prise en charge à hauteur de 50% par l'employeur des frais de transport en commun dans les agglomérations.

FO en a surtout profité quant à elle pour **reposer ses revendications dans le domaine**, exprimées lors des NAO (prime transport...).

Nous n'avons pas été déçus du voyage si on peut dire car la DG a nié toute hausse des prix des carburants au regard du contexte international, et fermé la discussion.

La présence de chauffeur ou de la carte carburant ferait -elle perdre la notion de discernement à une Direction qui nous paraît toujours plus étranglée financièrement.

Présentation du rapport d'expertise sur le projet de feuille de route 2026

A l'initiative de **FO**, cette expertise réalisée dans le cadre d'un « projet important » analyse et porte un regard critique sur la feuille de route 2026 présentée en janvier 2026 par Le Directeur Général. Le rapport porte notamment sur les conséquences au niveau des conditions de travail des ambitions stratégiques de la Direction, et des portées de l'efficience.

L'expert assure une présentation qui revient régulièrement sur **la perte de sens au travail**. La Direction partage un certain nombre des constats posés par l'expert, elle précise tout de même que les budgets pris ici sont ceux présentés au Conseil d'Administration avant la loi finance.

Ci-dessous le tableau récapitulatif des préconisations du cabinet d'expertise.

Préconisations – Tableaux de Synthèse

Thèmes	Constats	Risques	Préconisations	Mesure
La situation sociale de FT	<ul style="list-style-type: none"> Stabilité des effectifs Vieillessement Fatigue 	<ul style="list-style-type: none"> >Absentéisme >Désengagement 	Dispositif plus fin sur l'évaluation de la charge Construction de parcours professionnel pluri annuel	Taux absentéisme Taux de sortie Taux de promotion
Encadrement de proximité	<ul style="list-style-type: none"> Clé pour l'accompagnement des équipes 	<ul style="list-style-type: none"> > Inquiétude et désengagement 	Dispositif spécifique d'accompagnement et soutien permanent	Indicateurs sociaux Indicateur qualitatif sur QVT
Efficience / Sens au travail	<ul style="list-style-type: none"> Pression à l'atteinte des objectifs : tenir les ambitions de la stratégie vs capacité des équipes 	<ul style="list-style-type: none"> >Intensification de la charge >Pression encadrement 	Donner de la visibilité sur le sens du travail Promouvoir les outils comme levier de temps pour les agents	Identification des temps alloués à relation usagers Mesure de satisfaction du collectif
Apport des outils	<ul style="list-style-type: none"> Ecart entre ressenti et efficacité produite Fréquence des pannes 	<ul style="list-style-type: none"> >Irritants / facteurs de risques professionnels >Perception de l'utilité et/ou subordination de l'agent 	Mesure du gain pour l'agent Engagement sur la place de l'agent vs outil	Temps gagné Tenu des objectifs quantitatifs et qualitatifs des agents vs usager
Pilotage RPE	<ul style="list-style-type: none"> Importance / complexité du rôle de FT dans un paysage multiforme 	<ul style="list-style-type: none"> >Charge de travail >Charge émotionnelle >Soutenabilité 	Soutien aux équipes Temporalité adaptée selon les réalités Partage des succès	Indicateurs sur l'efficacité du RPE Satisfaction des membres
Déport FS vers opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> Une réponse opérationnelle aux contraintes budgétaires de FT 	<ul style="list-style-type: none"> >Perception négative de l'évolution >Désengagement 	Communication Accompagnement	Mesure de satisfaction Promotion / parcours de carrière

Pour **FO**, ce rapport démontre une nouvelle fois **l'intensification du travail provoquée par les différents projets de la Transformation et la perte de sens induit par la LPE** et ses applications au sein de France Travail. L'objectif du gain de temps, même minimal, la pression calendaire et la défaillance des partenaires du RPE font peser tout le poids des exigences de la LPE sur les seules épaules de nos agents.

Consultation sur la feuille de route 2026

Comme à son habitude **FO** est **la seule organisation à fournir un avis motivé**. A retrouver en pièce jointe à ce compte-rendu.

Pour le reste il est tout de même à noter que **l'ensemble des élus des autres OS (CFE/CGC - CFTD - CGT - FSU - SNAP - STC) ont exprimé un avis négatif** sur cette feuille de route ce qui mérite d'être mentionné pour être assez rare.

Information sur le rééquilibrage Opéra

OPERA (Outil de Prévision Environnemental et Régional d'Activité) est un outil de gestion proactive et stratégique des ressources humaines au sein de France Travail. Il vise à anticiper et planifier les besoins en ressources humaines (RH) en fonction de plusieurs indicateurs (placement, indemnisation et entreprise). En cela, ses prévisions ne concernent que les métiers en lien direct avec les demandeurs d'emploi (réseau).

FO rappelle qu'OPERA ne traite que des CDI en relation de service, ne sont donc pas comptabilisés les effectifs en fonction support et ceux de la DG / DGA Tech.

La DG rappelle le fonctionnement de ce modèle dans le contexte de la loi finance et de la baisse de - 515 ETP du plafond d'emploi 2026. La DG explique que la baisse d'effectif sera absorbée très largement par les CDD (surcroit et compensation) et compensée par des CDD FSE.

Tableau de ventilation pour 2026 des plafonds d'emploi par établissement au regard du rééquilibrage Opéra

Région	Plafond d'emplois CDI 2025	Dont ETPT CDI attribués aux agences frontalières	Delta CDI 2026 vs 2025 = Rééquilibrage OPERA 2026	Plafond d'emplois CDI 2026
AUVERGNE-RHONE-ALPES	5 090	16	-27	5 063
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1 666	4,5	-4	1 662
BRETAGNE	2 017		-2	2 015
CENTRE-VAL DE LOIRE	1 581		-1	1 580
CORSE	226		-1	225
GRAND EST	3 482	14	-26	3 456
GUADELOUPE	550		15	565
GUYANE	242		15	257
HAUTS-DE-FRANCE	4 219		-27	4 192
ILE DE FRANCE	7 909		60	7 969
MARTINIQUE	416		-8	408
MAYOTTE	137		11	148
NORMANDIE	2 047		-25	2 022
NOUVELLE-AQUITAINE	3 910		-13	3 897
OCCITANIE	4 461		19	4 480
PAYS DE LA LOIRE	2 314		-16	2 298
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	3 815		15	3 830
REUNION	1 279		15	1 294
FRANCE TRAVAIL SERVICES	565		0	565
NATIONAL	45 925	34,5	0	45 925

La Direction nous avait préparé un tour de passe-passe. En effet sous couvert d'une information sur le rééquilibrage Opéra, la Direction nous sert une opération de com qui a pour but **de faire croire que les effectifs restent parfaitement stables malgré les annonces de baisse d'effectifs.**

FO a donc demandé une information portant sur **l'ensemble des effectifs**, ceux régis sous Opéra et les autres (supports, management) qui doivent du coup accuser une sérieuse baisse.

Pour **FO**, quand bien même les effectifs resteraient stables globalement pour les activités CDDE, CDE et GDD, **la hausse d'activité présage inévitablement d'une intensification des rythmes de travail.**

FO s'interroge par ailleurs d'une présentation de ce sujet dans ce dossier-ci et non pas dans celui de la feuille de route 2026...

Sur les particularités d'établissements :

Sur la question de Mayotte, il est annoncé 34 renforts en instance CSE et au final on n'en retrouve ici que 11, cela veut-il dire que les 23 restants iront sur de l'encadrement ou des fonctions support ? Peu probable... La DG indique qu'indépendamment d'OPERA un travail est en cours concernant Mayotte qui souffre d'une part de CDD trop importante. Donc en prévoyant une consommation moindre de CDD en 2026, on travaille à augmenter le plafond CDI autour d'une trentaine d'ETP.

Sur le CDD, la DG indique qu'elle n'a pas de difficulté à partager l'allocation des CDD par établissement, cependant sur les effectifs DG / DGA TECH les ressources fluctuent en fonction des projets à mener.

FO questionne sur le CRE pour connaître l'ampleur de la revue des objectifs ? La DG indique que l'objectif initial de la feuille de route en 2026 était de 1 250 000 contrôles, au vu des ressources en 2026 l'objectif est ramené à 1 100 000 contrôles. Par ailleurs, un point consacré sur ce sujet en CSEC aura lieu avant l'été.

Point de suivi des pilotes MSA

En lien avec la demande des élus du CSEC, la DG revient sur les étapes clés de la mise en œuvre de la nouvelle modalité suivi accompagnement (MSA) qui sera **potentiellement étendue à partir du troisième trimestre 2026**, selon l'avancement du dialogue social et du système d'information.

Le dossier revient notamment sur les premiers éléments issus de la phase pilote. 67 agences sont pour le moment concernées dans le déploiement du modèle cible : portefeuilles Essentiel et Intensif. **La DG avance sur 4 travaux majeurs** autour du sujet : le système d'information, le développement des compétences, l'offres de service et le pilotage / suivi pour une consultation en CSEC en juin – juillet.

● Zoom sur les portefeuilles mutualisés* parmi les accompagnements essentiels 1/2

2 MODALITES DE MUTUALISATION SE DEVELOPPENT

MODALITÉ 1 – MUTUALISATION D'ACTIVITÉS

- Un conseiller reste référent d'un portefeuille.
- Les activités sont réalisées de manière mutualisée :
 - animation d'ateliers collectifs ,
 - traitement des sollicitations (CVM),
 - gestion des réclamations,
 - activités de back office.
 - etc.

●
LE RÉFÉRENT EST MAINTENU, MAIS
L'INTERVENTION OPÉRATIONNELLE EST PARTAGÉE.

MODALITÉ 2 – MUTUALISATION DE PORTEFEUILLES

- Un portefeuille est pris en charge par une équipe.
- Organisation mutualisée en front office / back office.
- Plusieurs conseillers peuvent intervenir auprès d'un même DE.

●
LA LOGIQUE DEVIENT COLLECTIVE, SANS
SUPPRESSION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ.

FO demande davantage d'informations quant aux typologies de publics devant être accompagnés dans le cadre de « l'Intensif ». **Il faudrait redéfinir la question de ce que recouvre l'expression « ceux qui en ont le plus besoin »**. Par ailleurs, en fonction des régions, il y a une problématique avec le RPE, tantôt réel tantôt complètement inexistant. La DG indique que c'est également une remontée terrain sur laquelle ils travaillent.

FO s'inquiète également des deux modalités de mutualisation mise en place dans le cadre de ces pilotes. Notamment la modalité 2 sur la mutualisation des portefeuilles, **allant à l'encontre même du contrat d'engagement et du rôle central du conseiller référent**. Les travailleurs privés d'emploi ne peuvent qu'être perdus face à ces nouvelles règles et la multitude d'interlocuteurs. La DG indique que sur ce sujet on ne parle pas encore de « norme », mais elle considère simplement que ce système fonctionne dans certaines agences et qu'il faut laisser de la souplesse aux territoires.

FO pose également la question de la revue de portefeuille (chronophage) à faire durant l'été avant la mise en place effective de cette nouvelle modalité d'accompagnement.

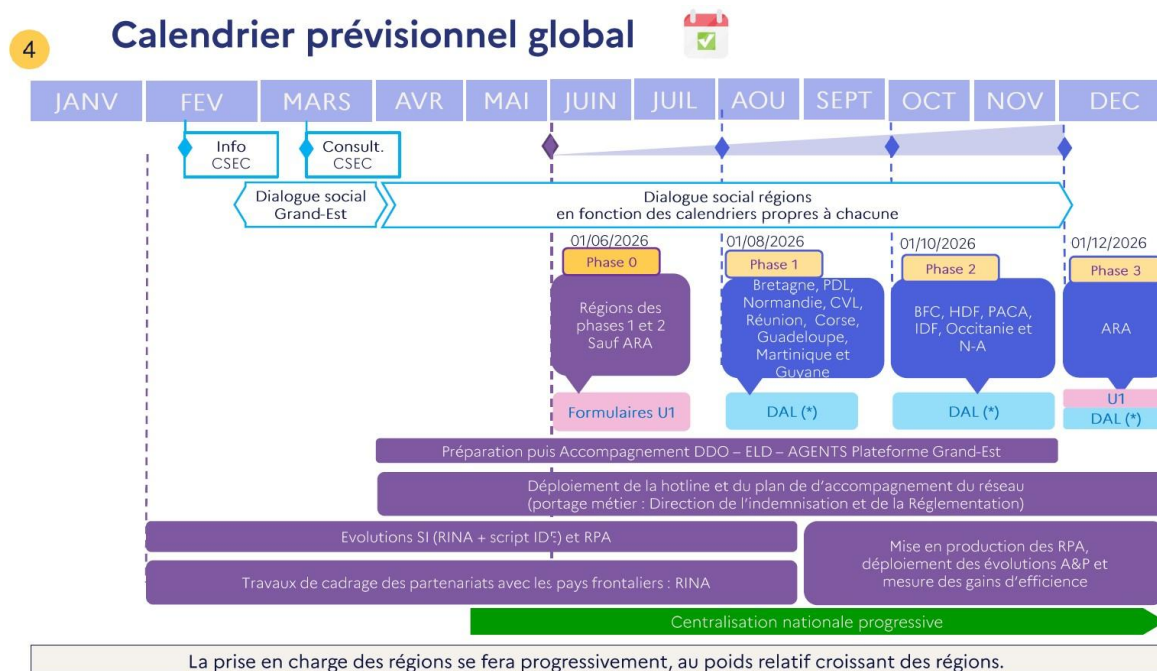
Enfin, nous nous faisons la voix de la remontée terrain du ras-le-bol général de ces nombreux changements, **les agents étant en quête de stabilité**.

Consultation sur la centralisation du traitement des formulaires U1 et DAL frontalières

Le projet de centralisation du traitement des formulaires U1 et des demandes d'allocations frontalières (DAL) au sein de France Travail vise, selon la DG, à améliorer l'efficacité de ce type d'activité en les regroupant au sein d'une plateforme unique.

Cette plateforme s'occuperait de la gestion des droits des travailleurs frontaliers. Le projet s'appuie sur des expériences antérieures en Grand Est et prévoit une mise en œuvre progressive à partir de 2026. Les objectifs incluent la réduction des délais de traitement et l'harmonisation des pratiques.

La DG indique que l'ensemble des DAL seront bien traités par des agents en CDI. Et que la volumétrie des effectifs sera bien communiquée, mais sera fonction des RPA (robots) qui prendront en charge certaines tâches dévolues aux CDD ou gestionnaires administratifs.



13

FO regrette que la volumétrie des renforts ne soit pas inscrite dans le dossier de consultation et que nous préférons l'embauche CDI à l'utilisation de RPA. Par ailleurs, une vraie question existe pour les collègues d'ARA qui ont du mal à se projeter vers une nouvelle activité. Suite à la présentation de la feuille de route, la DG est, à date, sur des hypothèses de gains projetés d'ici à la fin de l'année. **FO** demande qu'une information soit faite au CSEC sur l'avancement sur ce dossier concernant l'efficacité, que ce soit sur l'enquête temps ou sur autre chose.

Cf en pièce jointe à ce compte-rendu : avis circonstancié des élus de FO sur la centralisation du traitement des formulaires U1 et des DAL frontalières

Information sur l'offre de service ambassadeur

"My Job Glasses" est une plateforme de rencontres dédiée à l'orientation et à l'insertion professionnelle. Elle permet aux utilisateurs d'accéder à un réseau de plus de 82 000 professionnels

pour échanger sur les métiers et renforcer l'attractivité des entreprises. Le projet est en phase expérimentale depuis octobre 2024 à La Réunion.

1. MY JOB GLASSES, C'EST QUOI?

La 1^{ère} plateforme de rencontres professionnelles en Europe.

Grâce à sa plateforme numérique et à son application mobile, My Job Glasses donne accès à tous ceux qui en ont besoin à un réseau de plus de **82 000** professionnels, disponibles pour échanger et faire découvrir leur métier, leur secteur d'activité ou leur entreprise.

Une plateforme utile de l'orientation à l'insertion professionnelle

Qu'il s'agisse de découvrir des métiers auprès de professionnels en activité, de consolider un projet d'immersion ou de formation, de mieux connaître une entreprise ou de préparer une prise de poste, la rencontre professionnelle constitue un appui pertinent à chaque étape du parcours vers l'emploi.

Un levier efficace pour les entreprises, quelle que soit leur taille, afin de valoriser leurs métiers, renforcer leur attractivité et déconstruire les stéréotypes

En permettant à leurs collaborateurs de devenir ambassadeurs sur My Job Glasses, les entreprises s'engagent activement dans la promotion de leurs métiers auprès des talents de demain. Ce dispositif constitue un levier de recrutement pertinent, en particulier pour répondre aux besoins sur les métiers en tension.



Document CSEC à diffusion interne

FO s'étonne sur cette généralisation quasi-immédiate suite au CSEC du jour. La DG indique qu'il n'y a pas de généralisation mais un test national 2026.

FO s'étonne également de ce déploiement à partir d'un nombre d'utilisateurs qui n'est pas très élevé pour le moment. La DG indique viser 100 000 rencontres entre les professionnels et les demandeurs d'emploi, mais que My Job Glasses vient en complément d'autres prestations et dispositifs.

FO demande le coût de ce service qui est dit exorbitant par nos camarades de La Réunion. Par ailleurs, la DG se donne-t-elle une limite budgétaire si se produisent des connexions importantes de demandeurs d'emploi. La DG parle de 20€ par parcours (cible Métropole), donc plus il y a de rencontres plus le coût baisserait. Par ailleurs, pour le coût du test, il s'agit d'un budget maximum de 1 million.

FO questionne pour savoir si le demandeur d'emploi peut demander une aide financière pour se déplacer en cas d'entretien physique ? La DG indique que cela peut se faire uniquement sur les rencontres collectives.

FO demande que l'instance du CSEC soit consultée au regard des changements organisationnels, des coûts financiers et de la protection des données (RGPD). La DG répond que ce projet reste une possibilité laissée à la main des agents, et que le test n'impacte pas les conditions de travail. Par contre si demain l'outil est imposé aux agents, alors à ce moment-là on pourra aller sur une consultation de l'instance.

Information sur le dispositif « moins de 5 kilomètres »

Le dispositif « moins de 5 km » découle des deux engagements de France Travail : ne laisser personne sur le bord de la route et être un service public accessible.

Des constats observés, l'ambition de la DG est d'avoir un service plus connu et une meilleure connaissance mutuelle des partenaires. L'animation de ces points contacts est laissée à la main des partenaires. La main est laissée aux régions de mettre en place des solutions selon leurs problématiques locales. 3 territoires sont en test actuellement avec à terme une extension à toutes les régions.

Que trouve-t-on dans un Point Contact France Travail ?

<p>Un point d'accueil animé par un collaborateur partenaire</p> <p>☑ Être guidé(e) dans la réalisation des principales démarches FT des usagers .</p> 	<p>Un espace collectif</p> <p>☑ Participer à des événements de recrutement, des ateliers sur la recherche d'emploi, la formation, la création d'entreprise...</p>  
<p>Un espace confidentiel</p> <p>☑ Echanger avec son conseiller : en visio, par téléphone, mail</p> <p>☑ De réaliser des démarches de recherche d'emploi</p>  	<p>Un espace d'affichage</p> <p>☑ S'informer sur les opportunités d'emploi locales et les événements organisés sur le territoire</p> 

L'offre de service à déployer doit s'adapter selon les contextes locaux. Il n'en demeure pas moins que le contact humain constitue une attente forte des usagers, avec un point d'accueil animé régulièrement.

Document CSEC à diffusion interne

France Travail 5

FO précise qu'il est indiqué une annexe (page 7) qui n'est pas fournie avec le dossier. Pourrait-on l'avoir ? Nous remontons le fait qu'une telle démarche n'ait absolument pas été portée à la connaissance des CSE concernés.

Le dossier est finalement peu informatif et les questions sont nombreuses, que cela concerne le contour du terme partenaire, la formation des animateurs, les types de lieux visés.

FO se pose également la question de la sécurité. La sécurité des locaux, la sécurité de l'animateur ou encore la sécurité des données sensibles (RGPD).

La DG indique qu'au niveau des lieux, ces derniers ont simplement la capacité de recevoir du public dans le respect de la sûreté / sécurité au travers d'un bureau fermé et confidentiel. Sur le côté RGPD, cela sera encadré au travers des aidants connect. Au niveau de la formation, une structuration via un guide d'accompagnement sera envoyée aux partenaires.

FO pose également les questions suivantes :

Est-ce qu'un schéma d'implantation régionale tiendra compte de ces points contacts ? Quelle est la taille limite des villages dans lesquels seront ces points de contacts ? Peut-on avoir une cartographie des points contacts ? Est-ce qu'on a pu mesurer le temps que cela prend aux conseillers d'organiser ces points contacts ?

La DG indique qu'il n'y a pas de corrélation entre les points contacts et le schéma d'implantation des agences. La main est laissée aux DR pour mettre en place des points contacts.

FO rappelle l'existence par le passé de « permanences mairie ». Si l'on veut aller dans le sens du DG, alors pourquoi ne pas mettre les conditions en place pour permettre aux conseillers à l'emploi de porter ce dispositif ?

La DG indique qu'il n'y a pas de moyens financiers par FT, c'est le partenaire qui met à disposition le matériel et l'animation se fait bénévolement. Cette position pourra potentiellement être revue.

En synthèse pour **FO** : la promesse d'avoir un « service » France Travail à moins de 5 kilomètres de chez soi vient se fracasser sur les réalités opérationnelles et économiques. Contrairement à ce qui peut être imaginé le sujet n'est pas forcément économe en ressources humaines France Travail car les collègues référents des points contacts ont des activités non négligeables de gestion du personnel bénévole, surtout s'ils sont référents de plusieurs points contacts.

Un point sera fait en CSEC ultérieurement pour mesurer l'impact de ce projet et le nombre concret d'implantations.

Question diverse

FO demande des précisions sur le fait qu'un agent à temps partiel ne puisse pas poser des jours de CET épargnés sous prétexte qu'Horoquartz imposerait dans ce cadre le dépôt de 5 jours consécutifs.

Prochain CSEC les 8 et 9 avril 2026