

La déclaration préalable de la Cgt-FO



DÉCLARATION PRÉALABLE AU CSEC

Mercredi 20 mai 2026

FESTIVAL DU DIALOGUE SOCIAL AU RABAIS À FRANCE TRAVAIL

ET LA PALME D'OR EST ATTRIBUÉE À...

Ce mercredi 20 mai 2026, tandis que le festival de Cannes bat son plein, nous sommes réunis ce jour en CSEC pour que vous nous passiez le levier 4 du dossier **Efficienc**e à la sauvette – efficacité que nous combattons par ailleurs à **FO** depuis son lancement - alors que nous revendiquons une consultation sur ce levier comme sur les autres depuis des mois maintenant. Ce que vous avez refusé « à date » pour les leviers 1, 3 et 7.

On est ensuite à la lisière de la provocation pure et simple quand on découvre que nous allons traiter sans rire de « **l'activité physique et sportive à France Travail** » comme s'il s'agissait là d'une véritable priorité pour la Direction !

Si la santé du personnel préoccupait vraiment la Direction, pourquoi a-t-il fallu alors que nous en arrivions à interpellier directement le Directeur Général au sujet de la situation du site de **Sainte-Rose en Guadeloupe** où à force d'inertie de la direction, plusieurs de nos collègues ont été contaminés par des moisissures pathogènes et sont désormais victimes du « Syndrome du Bâtiment malade » ; sachant que nos camarades sur place n'ont eu de cesse d'interpeller la direction régionale sur ce cas relevant d'une mise en danger des salariés placés sous votre responsabilité, nous amenant à qualifier aujourd'hui de négligence coupable l'attitude de la direction avec toutes les conséquences que cela peut induire sur le plan juridique pour France Travail.

Si dans un autre registre, la santé mentale des collègues préoccupait vraiment la direction, santé mentale également impactée par le coût de la vie qui contraint nombre d'entre nous à jongler avec la hausse du coût des carburants, de celles des dépenses de chauffage et du prix inflationniste des denrées alimentaires, nul doute qu'elle ferait en sorte d'accéder à nos revendications portant sur la mise en place du **télétravail exceptionnel** en lien avec la situation économique et sociale de notre pays, au lieu de se borner à nous répondre que cette disposition est uniquement liée à une « perturbation de l'accès au service ».

Aussi continuons-nous à revendiquer le caractère exceptionnel de cette circonstance inflationniste qui plombe le pouvoir d'achat de tous nos collègues, ce à quoi il serait pourtant facile de remédier en accordant davantage de télétravail sans que cela affecte la qualité du service rendu, à l'instar de ce que nous avons vécu durant la période du Covid.

Nous vous avons refait des propositions concrètes par écrit vendredi dernier qui vont dans le sens de ce qu'attendent nos collègues.

Il n'appartient qu'à vous de les mettre en pratique immédiatement et au bénéfice de tous et ce, d'autant que côté **NAO** on assiste cette année à une véritable mascarade en forme de reculade perpétuelle, avec le renvoi des négociations annuelles obligatoires à une date sans cesse ultérieure pour camoufler le fait que le DG est incapable d'aller chercher un mandat financier du côté de Bercy.

Alors que le montant du **SMIC** est revalorisé début juin par le gouvernement pour tenir justement compte de l'inflation galopante, le DG nous joue l'Arlésienne sur le thème en nous mécontentant encore davantage, nous contraignant à terme à une mobilisation d'autant plus nécessaire.

Nous savons de plus que la direction continue à dépenser sans compter des sommes considérables pour avancer sur ses réorganisations, en recourant aux services coûteux de consultants qui se gavent à notre détriment.

Des réorganisations sur lesquelles la direction phosphore dans son coin depuis des mois maintenant, quand bien même une première vague de réorganisations avait sensiblement affecté en 2025 tant l'établissement Direction Générale que la DSI devenue dès lors **DGA Tech**, vague aux conséquences néfastes pour nos collègues dénoncées par des expertises sur les conclusions desquelles la direction s'assoit pour lancer un nouveau cycle de réorganisations touchant a priori cette fois les fonctions Support en région en plus derechef de la DG et de la DGA Tech.

Ces plans de réorganisations devaient nous être présentés aujourd'hui, mais visiblement comme pour la NAO, la direction n'est pas prête à entamer ce nécessaire dialogue social. Malheureusement, pendant ce temps-là, ce sont les collègues qui trinquent, inquiets pour leur devenir professionnel au gré d'informations contradictoires qui circulent en off tandis que les DGA concernés se disputent les parts du gâteau en se souciant comme d'une guigne des conséquences pour les collègues en termes de risques psychosociaux.

Mais de tout cela, il ne sera pas question lors de ce CSEC puisque la priorité pour vous est ailleurs.

Alors, à l'unanimité du jury, nous ne pouvons que décerner au Directeur Général et président en titre de cette instance la **Palme d'or du dialogue social au rabais**, en escomptant bien être convoqué prochainement pour des informations-consultations en bonne et due forme.

La délégation **Cgt-FO** au CSEC

Les interventions préalables de la Cgt-FO

Dans la lignée de ses demandes depuis le début de l'année, en lien avec la hausse exponentielle du prix du carburant, la Cgt-FO demande l'application des dispositions de travail exceptionnel (et non occasionnel) prévu par l'accord télétravail. La Cgt-FO rappelle que la Direction devait fournir pour ce CSEC des statistiques sur le niveau de mise en œuvre du télétravail exceptionnel dans les différents établissements et que bien sûr...la Direction n'a pas tenu son engagement, ce qui nous permet de douter sérieusement de la volonté de la Direction Générale. De même il a été rappelé à la DG la circulaire du 05 mai 2026 pour adapter et augmenter le télétravail dans les structures publiques ce en quoi la DG estime déjà faire le nécessaire... avec la DG de France Travail la circulaire peut circuler, il n'y a rien à voir. Du coup on vous joint cette circulaire.

La Cgt-FO s'inquiète du retard de l'enclenchement du processus d'information des élus du CSEC sur la situation financière de France Travail, en irrespect de l'accord en cours...Il nous est répondu que le budget 2026 n'est pas finalisé. Pour la Cgt-FO il s'agit peut-être de nouvelles coupes dans nos budgets pour répondre aux 6 milliards nécessaires pour combler les pertes suite au conflit en Iran.

La Cgt-FO constate l'envolée de la DEFM et questionne la DG pour avoir si elle avait saisi la tutelle pour obtenir des moyens en conséquence. Pour rappel les effectifs de France Travail sont estimés sur l'évolution de la DEFM. Pas de réponse de la DG qui n'a donc visiblement rien entrepris.

La Cgt-FO rappelle qu'elle n'a toujours pas reçu réponse à son avis circonstancié concernant la feuille de route 2026, émis en mars...

Approbation du PV de la réunion du 8 et 9 avril 2026

PV adopté à l'unanimité.

Information sur la démarche efficience – levier 4

Intervention préalable :

Les élus de la Cgt-FO constatent que la présentation du levier 4 de l'efficience fait l'objet d'une simple information et non pas d'un processus d'info-consultation comme nous le considérons nécessaire au regard des impacts de ce levier sur les organisations de travail, les méthodes de travail, le sens au travail. Le PV de la séance du 25 février 2025 précise pourtant « Le Président indique que l'objectif de la présentation de ce jour est de présenter la démarche d'efficience de manière globale, raison pour laquelle il s'agit d'un simple point d'information. Il sera effectivement nécessaire que le CSEC soit consulté sur un certain nombre de sujets dans un second temps, au fur et à mesure du déploiement des différents projets susceptibles d'impacter l'organisation, les conditions de travail et/ou les effectifs ».

La délégation Cgt-FO note donc que cet engagement de la DG, apporté aux élus du CSEC en réponse à la demande de consultation de la Cgt-FO, n'est pas tenu. Les élus de la Cgt-FO notent également que le plan d'efficience, au travers de ses différents leviers, est ainsi en cours de déploiement depuis plus de 2 ans sans que l'instance CSEC n'ait été consultée.

La DG répond qu'elle ne souhaite pas consulter le CSEC car elle estime que ce sujet n'est pas majeur et qu'il ne modifie pas l'approche de France Travail. La Direction présente ensuite le dossier.

Responsabilisation budgétaire et revue des dépenses

- Garantir que, de la DG aux agences chaque responsable optimise l'allocation de ses ressources
- Identifier les nouveaux leviers d'économies et de nouvelles sources de financement permettant de dégager des marges de manœuvre pour FT

Ces deux ambitions couvrent les périmètres des dépenses d'intervention (section 3) et des charges de fonctionnement (section 4).

Priorisation des projets par le retour sur investissement

- Mesurer de manière homogène le retour sur investissement des projets et les produits avant leur lancement et au cours de leur mise en œuvre
- Sur les dispositifs et produits existants, rapprocher le coût de l'impact effectif pour les optimiser, les poursuivre ou les arrêter.

Logique transversale de mesure du retour sur investissement

Au niveau de la démarche globale, l'objectif c'est l'optimisation des moyens de France Travail dans une logique de priorisation par l'impact.

La Direction exprime un point de convergence avec les élus sur le fait que **FT** est un service public mais qu'il faut justifier la bonne utilisation des moyens mais aussi la meilleure utilisation possible. La DG essaye d'apporter ici un outillage aux managers au travers de ce dossier. Sur ce plan la DG précise que des travaux sont d'ores et déjà engagés depuis 2025, que ce soit sur la formation pour les managers du réseau ou l'accompagnement dans le cadre de l'élaboration du budget 2026. Formation d'abord dispensée à l'UM et désormais déclinable en région.

La DG réfute une approche purement économique. Pour exemple elle cite le FOAD qui a un ratio pas favorable en termes de rentabilité économique mais pour autant cette prestation n'est pas supprimée de l'offre de service.

L'impact emploi s'appuie sur l'adéquation entre l'offre et le besoin de l'utilisateur. La « Matrice ROI (Retour sur Investissement) » est un outil à la décision dans ce cadre-là. Le ROI étant le rapport entre les coûts pour **FT** vs les gains pour **FT** et les Finances Publiques.

Remarques et questions de la Cgt-FO :

- On note que l'accompagnement des DE n'apparaît plus dans les priorités de **FT**.
- Le document évoque de nouvelles sources de financements externes à rechercher mais sans préciser lesquelles.
- Certains frais sont incompressibles (charges, loyers...), rogner et négocier sur certaines dépenses va forcément impacter les conditions de travail. Comment la DG compte garantir les conditions de travail ?
- On note que cette nouvelle approche va exclure un certain nombre de demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi puisqu'on va passer dans une logique de mesure prioritaire de retour à l'emploi or tous les demandeurs d'emploi ne sont pas au même niveau.
- Quelle est la réelle marge de manœuvre du DAFT quand tout est négocié par la DR, on parle notamment des marchés sur les prestations.
- La Cgt-**FO** souhaite une statistique, la répartition de la DEFM (jeune, senior, DETH...) avec le taux d'accès à ce type prestations – formations dans 3 mois, dans 6 mois et dans 1 an. En effet il est à craindre que nous allons devenir sélectif dans l'orientation de nos usagers au regard de ce qui est attendu en retour sur investissement.

Éléments de réponse de la DG :

Un point de clarification : on cherche à montrer qu'on utilise au mieux nos moyens alloués dans le cadre de nos missions. On est dans le même cadre qu'un conseiller qui refuserait une AIF car le projet ne correspondrait pas. On est ici dans un objectif d'outillage, nous sommes ici dans un élément d'aide à la décision, mais il y a d'autres paramètres qui viennent en appui également. Faire plus pour les plus éloignés de l'emploi n'est pas en contradiction avec notre politique d'efficacité. Chercher plus d'efficacité c'est aussi chercher plus d'équité. Il ne s'agit pas d'un changement dans nos missions, on garde cette volonté d'orientation sur les besoins et non pas être dans une injonction de volume.

L'objectif global du levier est de maximiser nos ressources en utilisant la logique de priorisation par l'impact, rien d'autre. Sur la question de revue des dépenses, évidemment on essaiera toujours de veiller aux conditions de travail et on ne s'éloigne pas de ce qui a déjà pu vous être présenté dans cette instance (cf : nouveau cadre de dimensionnement des agences).

Sur la recherche de nouvelles sources de financement, on s'appuie sur les services partenariat dans les régions et les pratiques qu'on peut valoriser.

La position de la Cgt-FO :

Au regard des réponses qui ne permettent pas d'avoir une quelconque mesure d'impact de ce projet structurant les élus de la Cgt-FO soumettent cette résolution.

Résolution de la Cgt-FO demandant le vote de l'instance :

A la suite de la présentation informative du levier 4 ce jour, il est constatable que ce projet correspond à un aménagement important, modifiant les conditions de travail et dont l'objectif contribue à une modification des volumes d'emplois, de l'offre de service et de structures de l'organisation. Par ailleurs le terme « efficacité » implique par définition une recherche de performance, de réduction des coûts ou de réorganisation des tâches. Si ce levier 4 modifie la charge de travail, les portefeuilles des agents, les horaires, les outils ou les méthodes de management des agents de France Travail, il s'agit donc bien d'un aménagement important.

Le Code du travail est très clair sur les compétences du CSE/CSEC. L'article L. 2312-8 dispose que le comité est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

A ce titre la délégation Cgt-FO soumet au vote une demande de consultation sur le levier 4 de l'efficacité.

Résultat du vote (22 votants) :

- Pour : 9 voix (Cgt-FO et FSU)
- Abstention (valant vote négatif) : 13 voix (CGC-CGT-CFDT-SNAP-STC)

La Cgt-FO prend acte de la position de l'instance qui laisse libre cours à la DG d'organiser l'efficacité (à retrouver dans notre tract spécifique).

Information sur l'activité physique et sportive à France Travail

Présentation de la Direction :

Ce projet répond à un enjeu de lutte contre la sédentarité inhérente à nos activités professionnelles. Des cours en ligne ont été construits. On ne parle pas de « sport cardio ou physique » mais on reste sur de la mise en mouvement. Sur les cours en « physique », on serait sur une mise en place sur la fin de journée. Pour le moment pas de cours réalisé au sein des agences, même si on est sur une phase test qui pourra évoluer.

Questions de la Cgt-FO :

Sur le temps de travail et la charge de travail :

- Les activités ayant lieu « hors temps de travail », comment l'employeur garantit-il que la pause méridienne des agents participants soit pleinement respectée et que leur charge de travail quotidienne sera allégée en conséquence ?
- Qu'en est-il du temps de douche et de change après l'effort ? Ce temps sera-t-il décompté du temps de travail ou empiétera-t-il sur le temps de repos des agents ?

Sur le cadre juridique et le mandat :

- La direction confirme-t-elle qu'un projet de texte de mandat exprès et révocable sera soumis au vote des CSE avant tout déploiement de la phase test, conformément aux règles régissant les ASC ?

Sur l'égalité et l'inclusion :

- Comment allez-vous assurer l'accès à ce dispositif pour les agents à temps partiel, ceux ayant des restrictions médicales ou des situations de handicap ?

Sur la pérennité et le budget :

- La direction s'engage-t-elle dès aujourd'hui par écrit à ce que les budgets alloués à cette opération « Sport-Santé » ne soient jamais ponctionnés, directement ou indirectement, sur le budget de fonctionnement ou sur la contribution aux ASC versée aux CSE ?
- Quel est le coût du projet et quel montant maximum vous autorisez-vous ?

Réponse de la DG :

L'employeur prend en charge le coût du dispositif, sans financement direct de la part des agents, même si l'employeur estime pouvoir demander le remboursement auprès du CSE (vision que nous contestons réglementairement).

S'agissant d'une activité hors temps de travail, la DG estime qu'il n'y a pas d'incidence quant au règlement intérieur. Si une personne se blesse durant cette activité, cela serait qualifié en accident du travail. Pour les personnes en situation de handicap, des adaptations peuvent être mises en place.

La DG recherche encore les régions tests sur ce sujet. Pour le moment la DG n'encourage pas d'action de ce type sur la pause méridienne. La DG précise qu'elle n'a pas de budget propre pour ce projet et la Cgt-FO pressent qu'elle compte siphonner les budgets CSE pour cela...

En conclusion : la Cgt-FO est favorable à permettre de développer des pratiques sportives dans le but de lutter contre les effets de la sédentarité. Néanmoins le dossier remis a nécessité beaucoup d'éclairages supplémentaires et il faudra rester vigilant dans le dialogue social dans les CSE pour les établissements qui seront concernés (non connus à cet instant). Restent tout de même des interrogations sur certains aspects comme l'inadaptation du Règlement Intérieur. Par ailleurs le mandat recherché par la Direction auprès des CSE doit amener à beaucoup de prudence pour que la Direction ne vienne pas ponctionner les budgets de CSE pour financer ses propres actions.

Questions diverses

Conditions d'exercice et de déplacement des conseillers France Travail Pro :

Nous souhaitons alerter la direction générale sur des dérives et des difficultés majeures rencontrées par les conseillers au sein de la ligne de service France Travail Pro, concernant leurs missions de prospection en entreprise et leurs modalités de déplacement. Nous constatons deux situations particulièrement préoccupantes dans plusieurs établissements :

1. Sanction déguisée et obligation de détention du permis/véhicule personnel :

Certains conseillers se voient signifier le refus de la continuité de leur mission au sein de France Travail Pro, avec un retour contraint vers des fonctions de placement, au motif qu'ils ne détiennent pas (ou plus) le permis de conduire, ou qu'ils ne disposent pas (ou plus) d'un véhicule personnel.

La Cgt-**FO** rappelle qu'en l'absence de clause spécifique dans le contrat de travail ou la fiche de poste initiale faisant du permis une condition d'aptitude professionnelle absolue, et face à l'obligation de l'employeur de fournir les moyens de travail, cette pratique s'apparente à une modification unilatérale des conditions de travail, voire à une sanction déguisée.

- La direction peut-elle clarifier sa doctrine à ce sujet ?
- Quelles alternatives concrètes (véhicules de service, transports en commun quand c'est possible et réalisable, binômes) la direction compte-elle imposer aux directions régionales pour garantir le maintien dans l'emploi de ces agents sur la ligne France Travail Pro ?

2. Contrainte d'utilisation du véhicule personnel et reste à charge financier :

Par ailleurs, d'autres conseillers sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour réaliser leurs prospections, alors même que les barèmes de remboursement des frais kilométriques n'ont pas été revalorisés à la hauteur de l'inflation exceptionnelle que subissent les prix du carburant et de l'entretien automobile. Les agents se retrouvent donc à payer de leur poche pour exercer leurs missions professionnelles.

L'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité (Article L4121-1 et suivants du Code du travail sur l'obligation de sécurité et de fourniture des moyens).

La Cgt-**FO** rappelle que l'utilisation du véhicule personnel doit reposer sur le strict volontariat de l'agent et ne peut être une condition de fonctionnement du service.

A France Travail, on ne peut pas obliger un salarié à utiliser son patrimoine privé (sa voiture ici) pour travailler.

- La direction générale entend-elle doter massivement les agences en véhicules de service pour couvrir les besoins de France Travail Pro ?
- Dans l'attente, quelles mesures d'urgence ou revalorisations des indemnités kilométriques la direction compte-elle mettre en œuvre pour stopper la perte de pouvoir d'achat des agents qui acceptent d'utiliser leur propre véhicule ?

Les POEI :

Nous souhaitons des éclaircissements quant aux POEI. Depuis quelques semaines, il a été demandé aux collègues de ne plus faire appel à la participation des entreprises, on demanderait même le remboursement auprès de certaines entreprises.

Pouvez-vous nous confirmer s'il y a eu une modification quelconque sur cette question ?

*La délégation Cgt-**FO** France Travail : Alain THALY, Allaoui ATTOUMAN, Loïc BARBOUX
Ghislain BONNICHON, et Etienne GUILLET
RS au CSEC : Sébastien SOCIAS*