

Déclaration Intersyndicale

Les élu-es CSE CGT, CFE-CGC Métiers de l'Emploi, **FO**, FSU Emploi, SNAP et UNSA dénoncent les réductions continues de moyens décidées par la Direction régionale, et plus particulièrement la suppression ou le non-remplacement de certains postes sur l'ensemble du territoire régional.

Les exemples se multiplient et témoignent d'une politique assumée d'affaiblissement des effectifs :

- Briançon : à la suite du départ à la retraite d'un agent du pôle Appui-Gestion, le poste n'a pas été remplacé. L'agence ne dispose désormais plus d'aucun gestionnaire appui.
- Gap : le pôle Appui est passé de trois agents à un seul.
- Avignon Joly Jean : suppression d'un poste de directeur adjoint et disparition pure et simple de celui de l'agence de La Seyne-sur-Mer
- La Garde et Nice Centre : le départ à la retraite de ces psychologues se traduit par la suppression pure et simple de leur poste.
- Salon-de-Provence : la psychologue de l'agence, partie sur un poste vacant dans une autre agence de la région, n'est pas remplacée. Malgré la mobilisation spontanée du collectif de travail réclamant ce remplacement, la Direction régionale choisit de rester sourde aux alertes des agents.
- Digne / Sisteron : sur deux référents métier, un seul demeure après le départ à la retraite de son collègue, sans remplacement.

Et cette liste est loin d'être exhaustive.

Ces situations ne relèvent plus d'événements isolés mais d'une politique de réduction des effectifs de certains emplois qui fragilise progressivement le fonctionnement des agences, des plateformes et des fonctions support, dégrade les conditions de travail des personnels et remet en cause la qualité du service rendu aux usagers.

Alors même que France Travail affiche des ambitions toujours plus importantes, que les besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises ne cessent de croître et que la charge de travail des agents explose, la Direction régionale semble poursuivre une logique comptable. Les élu-es s'interrogent : quelle est la stratégie poursuivie ? Quels sont les critères qui président à ces arbitrages ? S'agit-il uniquement de réaliser des économies budgétaires ? Au détriment de qui ? Des agents ? Des usagers ? Du service public de l'emploi ?

Pour les élus CSE de PACA cette situation n'est plus acceptable.

Nous vous demandons de présenter à cette instance, lors du CSE du 24 septembre 2026, un état précis des effectifs au 31 août 2026.

Cette présentation devra faire apparaître :

- par métier (Conseiller par dominante, PAG, RM, Psychologue du travail, REA, Directeur et Directeur Adjoint)
- par agence (à l'instar du point 2.1.4.2 - Effectifs CDI et CDD inscrits dans le réseau au 31/07/2024 présenté lors du CSE du 05/09/2024)
- par fonctions support
- les effectifs en CDI et en CDD ;
- la répartition entre le réseau, les Directions départementales et la Direction régionale pour les fonctions support ;
- pour les CDD, le nombre d'agents par type de contrat.

Dotation ASC exceptionnelle

Le bureau du CSE propose la mise en place d'une dotation supplémentaire exceptionnelle pour 2026 composée d'un montant de 40 € forfait SLCV et de 130 € ACF (plafond de dépenses soumis au coefficient familial)

Cette dotation peut être utilisée, sur demande de l'agent, pour un remboursement de factures entrant dans le cadre "SLCV ou ACF" adultes ou une dotation de Chèques Vacances (ANCV) ou de Chèques Cultures. Un seul choix de prestation sera possible avant le 31 décembre 2026.

Proposition adoptée à la majorité : SNAP, CGT, FSU et CGC ayant voté pour (20 voix)

FO (5 voix) **s'est abstenue et revendique qu'une dotation en chèques cadeaux de 130€ soit accordée à tous les salariés !**

Le bureau du CSE propose une carte culture multi-enseignes d'un montant variable (entre 70 et 140€) net de frais de gestion. Le montant pour chaque bénéficiaire serait variable et valable 1 an.

Proposition adoptées à la majorité: SNAP, CGT, FSU et CGC ayant voté pour (20 voix)

FO (5 voix) **s'est abstenue et soumet au vote du CSE la proposition suivante :**



Proposition FO



FO demande une dotation unique (par exemple carte Cadhoc, Culture ou autre) de **130€ pour l'ensemble du personnel** et soumet cette proposition au vote du CSE.

2

Proposition rejetée à la majorité: SNAP, CGT, FSU ayant voté contre (16 voix /25)

FO et CGC ont voté pour (9 voix /25)

La proposition de FO est donc rejetée par les membres du bureau du CSE qui privent une nouvelle fois le personnel d'une dotation forfaitaire de 130€ pour tous.

Alors qu'il reste, rappelons-le, **823 000€ de report disponible** cumulé sur 3 ans dans les caisses du CSE !

Le **bureau du CSE** préfère continuer à **thésauriser** plutôt que de faire profiter le personnel de la dotation à laquelle il a droit.

FO continuera à se battre pour le pouvoir d'achat et pour l'attribution d'une dotation en chèque cadeau chaque année.

Prime d'ancienneté aux secrétaires administratives du CSE

Mise en place d'une prime d'ancienneté au 1er novembre 2026.

Proposition adoptée à la majorité: **FO**, CGT, FSU, SNAP ayant voté pour (21 voix / 25)

Médailles du travail aux secrétaires administratives du CSE

Mise en place d'une gratification rétroactive au 1er janvier 2026 concernant les médailles du travail à destination des salariés du CSE de FT PACA.

Proposition adoptée à l'unanimité: **FO**, CGT, FSU, CGC, SNAP ayant voté pour (25 voix / 25)

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 agir 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



Force Ouvrière demande

- 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
- l'intégration des préconisations de ces deux expertises dans le PAPRI Pact 2027

Pour FO, la sécurité du personnel est une des priorités et fait remarquer que le plan de sûreté est toujours en cours et qu'à ce jour tous les sites ne sont pas déployés.

Offre de service FT au sein des centres pénitenciers



On compte en PACA, 19 conseillers (4 financés par le FSE) sur cette mission d'intérêt national, qui permet, à travers la recherche d'un emploi, d'éviter la récidive.

Ces agents ont suivi une formation spécifique de 7 jours à la prise de poste.

Chaque conseiller est présent au minimum 1 jour par semaine en agence.

Le public cible concerne uniquement les détenus libérables dans les 6 mois.

En 2025, l'offre de service s'est déployée à travers des ateliers collectifs, des ateliers de valorisation de l'image, de forums, des IAE, etc...

Une supervision sera mise en place avec production d'un support permettant de gérer les situations difficiles rencontrées.

Une supervision sera mise en place avec production d'un support permettant de gérer les situations difficiles rencontrées

Une prime de 500€ est attribuée à chacun des conseillers missionnés sur ce dispositifs justice, (prime prise sur l'enveloppe promotionnelle des 0,8%).

FO regrette qu'aucun budget spécifique ne soit dédié à la reconnaissance du travail accompli. Il n'est pas normal que ce soit l'enveloppe promotionnelle prévue par l'accord classification qui soit utilisée en totale contradiction avec l'accord classification.

FO considère que les efforts fournis dans ce cadre doivent être reconnus dans l'évolution de carrière des agents concernés.

Centralisation indemnisation annexe 3, dockers

La centralisation du traitement de l'indemnisation des ouvriers dockers en PACA est en place depuis juin 2024.

Les actes d'accompagnement et de suivi général restent dans les structures de proximité.

On compte 8 places portuaires qui embauchent les dockers sur toute la France.



On compte 445 dossiers en portefeuille sur 4 portefeuilles CRI spécialisés. Les conseillers gèrent également des portefeuilles CSP.

Le rattachement technique a permis d'orienter les dossiers annexe 3 vers la plateforme PACA. Des travaux complémentaires ont dû être engagés pour récupérer les dossiers actifs qui n'avaient pas été correctement identifiés depuis la centralisation.

Ces travaux se poursuivent pour fiabiliser les données déclaratives, réduire les régularisations manuelles et sécuriser les paiements.

Baromètre interne



Force Ouvrière alerte

La reconnaissance reste le maillon faible de l'engagement : seulement 56% des collaborateurs se sentent reconnus pour leur contribution (+2 pts).

La confiance dans l'avenir à France Travail atteint seulement 47%.
La motivation au travail plafonne à 61%.

La Direction Régionale est en difficulté sur l'Indicateur d'Indice d'Engagement (61%) et plus spécifiquement pour les directions :

- Direction de la Performance (47%)
- Direction des Opérations (53%)
- Direction Innovations Sociétales et Territoriales (36%)

A la Direction Appui Centralisé (DAC), trois services sont également en zone rouge et signalent une souffrance au travail : les services Contrôle (48%), Gestion des Droits (49%) et Prévention des Fraudes (50%).



Point sur le temps de travail effectué en 2025

FO demande, comme chaque année, que le nombre d'heures écrêtées nous soit communiqué.

Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Contrats jusqu'à 2 ans dans le réseau mais aussi dans les fonctions support.

- **Contrats d'apprentissage :**

32 contrats en 2025, 20 contrats pour 2026

Ils n'ont pas vocation à déboucher sur une titularisation.

FO demande à la direction de porter une attention particulière aux candidatures pour une potentielle embauche.

- **Contrats de professionnalisation :**

- 14 contrats en 2025 dont 1 abandon et 13 titularisations au 01/01/2026.

- 19 contrats en cours sur l'année 2026.

La direction rappelle que la priorité est la titularisation à l'issue du contrat de professionnalisation, il s'agit principalement de GDD.

- **Alerte sur NICE OUEST :**

La charge de travail est très importante dans cette agence (1974 traitements en attente au 29 juillet), ce malgré une forte mobilisation de la mutualisation.

Certes il y a un renfort de 5 agents dans l'effectifs, dont 2 en contrat de professionnalisation, mais il est aujourd'hui difficile pour les agents GDD de les accompagner dans le cadre du tutorat.

FO s'interroge sur le processus de formation actuel.

Pourquoi ne pas mettre en place un accompagnement spécifique (traitement réel de pièces et dossiers) encadré par un formateur GDD ?

Prochain CSE : jeudi 3 septembre

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		