

## Réunion du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Cette réunion du CSEC avait pour ordre du jour :

- Présentation des priorités de la rentrée (en présence du Directeur Général)
- Information sur le pilote LinkedIn
- Point d'étape sur le déploiement de ZENIT
- Questions diverses

### Présentation des priorités de la rentrée

Dans un post récent sur l'intranet, le Directeur Général s'est livré à une opération marketing pour présenter « Nos priorités de la rentrée » renforcée par un webinaire ce mardi 16 septembre 2025 lors duquel il a invité les agents à se « détendre ».

Ces deux séquences ont suscité de nombreuses réactions. **FO** a demandé à ChatFT de faire une synthèse des verbatims des collègues publiés sur l'intranet que nous avons lue au Directeur Général et que nous vous livrons ci-dessous :

#### Contexte Général

Les échanges reflètent un profond malaise au sein de France Travail, avec des agents exprimant leur frustration face à la complexité croissante de leurs missions, exacerbée par la mise en œuvre de la Loi Plein Emploi (LPE). Les agents se sentent souvent débordés, perdent le sens de leur travail et constatent une déconnexion entre les directives de la direction et les réalités du terrain.

#### Principaux Thèmes Abordés

##### 1. Complexité Administrative et Charge de Travail :

- o Les agents signalent une surcharge administrative due à des procédures complexes et en constante évolution, rendant leur travail difficile et peu gratifiant.
- o La gestion des portefeuilles de demandeurs d'emploi est devenue chaotique, avec des attentes intractables et un manque de clarté sur les processus.

##### 2. Manque de Ressources :

- o De nombreux agents soulignent l'insuffisance des moyens humains et financiers pour répondre aux besoins croissants des demandeurs d'emploi et des entreprises.
- o Les outils informatiques sont jugés peu ergonomiques, ce qui complique encore davantage leur travail.

##### 3. Relations avec les Usagers :

- o Les agents expriment leur difficulté à établir une relation de confiance avec les usagers en raison du manque de temps et des contraintes administratives.
- o Il y a un appel à mieux prendre en compte les besoins spécifiques des publics fragiles, notamment ceux éloignés du marché du travail.

## Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,  
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid  
MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



#### 4. Impact de l'Intelligence Artificielle (IA) :

- L'utilisation croissante de l'IA est perçue comme un risque potentiel pour la qualité du service rendu aux usagers, avec une crainte que cela ne remplace les interactions humaines essentielles.

#### 5. Équilibre entre Droits et Devoirs :

- Des préoccupations sont soulevées concernant l'équilibre entre les droits et devoirs des demandeurs d'emploi, notamment en ce qui concerne le contrat d'engagement et les sanctions associées.

#### 6. Appel à l'Écoute et à l'Action :

- Les agents demandent une écoute active de la part de la direction pour aborder leurs préoccupations et améliorer leurs conditions de travail.
- Il y a un souhait d'avoir plus d'autonomie dans la gestion des cas individuels pour mieux répondre aux besoins des usagers.

2

### Conclusion

Les échanges mettent en lumière un besoin urgent d'amélioration dans la gestion interne de France Travail, tant au niveau organisationnel qu'humain. Les agents souhaitent être entendus afin que leurs conditions de travail soient revalorisées, ce qui pourrait également améliorer le service rendu aux usagers.

**FO** a mis l'accent sur le décalage entre la publicité et la réalité vécue par les collègues à tous les niveaux, accentué par les contraintes budgétaires et un Réseau pour l'emploi déficient qui fait peser une lourde charge sur les agents de France travail.

**FO** a questionné le Directeur Général sur les actes qui seront les siens pour prendre en compte les remontées de terrain exprimées aussi bien par les organisations syndicales, que par les instances représentatives du personnel et les agents par leur expression directe.

Quelques éléments choisis de réponse/réaction du Directeur Général :

- On a tous intérêt à ce que les agents d'expriment, en confiance, sur ce qu'ils ressentent. Aucune représailles ne sera acceptée par la DG, ni un agent inquiété par sa Direction, suite à ses propos ou témoignages sur l'intranet ou lors de la Visio.
- Il faut une évolution culturelle de la DG pour être en appui du terrain et non pas uniquement sur de la production de normes. Le DG attend des Directions un rôle de soutien plutôt que prescriptif.
- Le DG rappelle que l'on fera en fonction de nos moyens, soit 180 000 à 200 000 accompagnements intensifs en 2025.
- Le gouvernement demande que l'établissement baisse sa dépense mais aussi son effectif. Le DG a dit qu'il s'opposerait à cela.
- Le projet professionnel, c'est le cœur de métier de l'agent de FT. Pour réduire la dépense publique il faut réinternaliser et le Politique doit prendre les bonnes décisions.
- Si chaque année on fait des NAO à 0, il ne faut pas s'étonner de la démotivation des agents. A Bercy, il y a des difficultés à entendre ces discours.
- Le DG regrette la pression des chiffres et invite à prendre une distance avec cela et invite les agents à ne pas se mettre la pression, car ce n'est pas de la performance. Il y a peu d'indicateurs stratégiques. Le reste ce n'est que des indicateurs à relativiser. Il y a une culture à modifier.

*A bon entendeur ...*

**Rejoignez-nous !**

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,  
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid  
MAHKOUT, Alain THALY

**Adhérez**



Déclaration de **FO** :

« Monsieur le Directeur Général,

*Puisque cette rentrée est l'occasion de présenter les priorités du moment, dans la continuité de celles présentées par vos soins, **FO** tient à vous faire part des priorités qui sont les siennes.*

*Sur le plan salarial :*

- *Des augmentations générales de salaire et traitement pour l'ensemble des agents de France travail de 250€ net par mois minimum avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;*
- *L'augmentation des quotas de promotions des agents publics permettant un véritable déroulement de carrière et pour les agents de droit privé un redimensionnement de l'enveloppe promotionnelle à la hauteur des compétences réellement mises en œuvre.*

*Sur la sécurité et la santé au travail :*

- *Une réelle protection de la santé physique et mentale des agents par l'instauration d'une réelle politique de prévention primaire ;*
- *La prise en compte des risques psychosociaux en tant que VRAI risque pour la santé des agents, notamment la surcharge mentale ;*
- *La mise en place de l'anonymat pour l'ensemble des agents le souhaitant.*

*Sur les conditions de travail :*

- *La prise en compte réelle et effective des souffrances au travail exprimées par les agents, liées au sous-effectif provoquant une charge de travail trop conséquente accentuée par un rythme de changements beaucoup trop intense ;*
- *La nécessité de retrouver du sens au travail en rappelant que les vraies valeurs de l'établissement sont celles du service public ;*
- *Ralentir considérablement le déploiement des projets, y compris informatiques ;*
- *L'arrêt du déploiement des flex-office.*

*Sur les moyens*

- *Des embauches exclusivement en CDI afin de réduire la précarité à France travail en vue de la supprimer ;*
- *Une augmentation substantielle des moyens humains pour faire face à la réelle charge de travail ;*
- *L'arrêt de l'externalisation de nos métiers, y compris par la sous-traitance ;*
- *L'abandon du plan d'efficience qui n'a d'autres conséquences que d'augmenter la charge de travail dans un contexte d'austérité budgétaire.*

**FO** vous remercie par avance, Monsieur le Directeur Général, des moyens que vous ne manquerez pas de consacrer à ces priorités qui seront assurément à la hauteur de ceux consacrés aux vôtres. »

**Rejoignez-nous !**

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,  
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid  
MAHKOUT, Alain THALY

**Adhérez**



## Information sur le pilote LinkedIn

Au cœur de l'été, plusieurs CSE d'établissements ont eu une information sur « un test », « un partenariat » ou encore « un partenariat stratégique » avec LinkedIn. Voilà qu'au CSEC ce partenariat arrive sous le nom de « pilote ». De toute évidence un certain flottement entoure la question ...

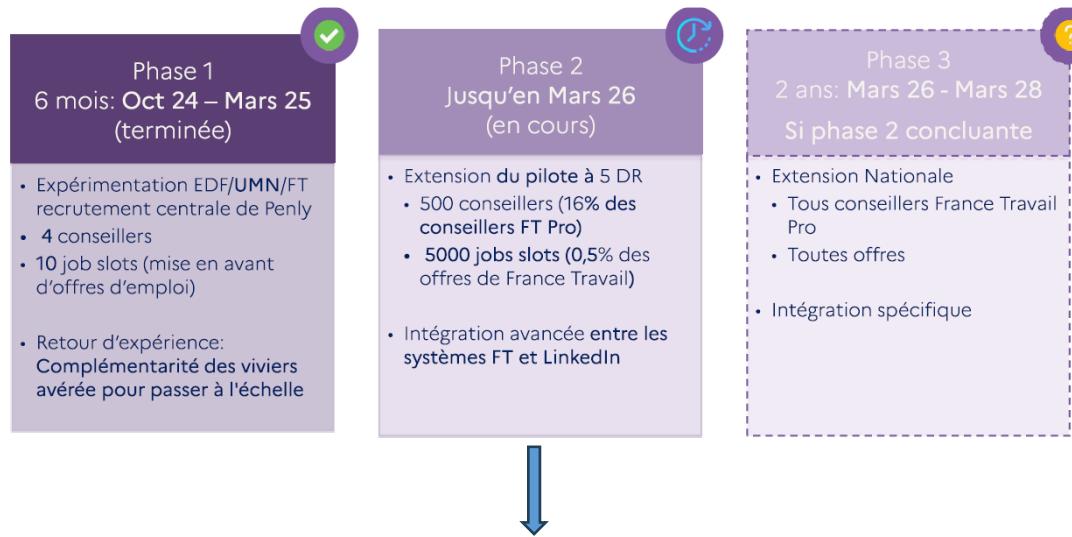
Ce qui est particulièrement curieux c'est que ce « partenariat » est porté par la direction de la Stratégie et Offre de services sous la houlette d'Olivier SABELLA, directeur général adjoint es qualité, en poste depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2025. Avant d'arriver sur ce poste, M. SABELLA occupait le poste de Vice-président de Talent Solutions de ... LinkedIn.

Curieuse coïncidence que ce partenariat entre France travail et LinkedIn à l'heure de l'embauche de l'ex-N°2 de LinkedIn à France travail ...

Le pilote LinkedIn ainsi présenté vise à :

- Développer des méthodologies de recrutement innovantes en utilisant les outils de LinkedIn, intégrés de manière transparente à la plateforme de France Travail,
- Fournir des analyses du marché du travail pour affiner les stratégies de gestion de la main-d'œuvre,
- Soutenir les conseillers en recrutement dans l'accompagnement des entreprises vers ces opportunités.

Dans une logique d'expérimentation progressive afin de mesurer :



Les 5 régions identifiées :

- Hauts de France,
- Normandie
- Pays de la Loire
- Nouvelle Aquitaine
- Auvergne Rhône-Alpes

**Rejoignez-nous !**

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

**Adhérez**



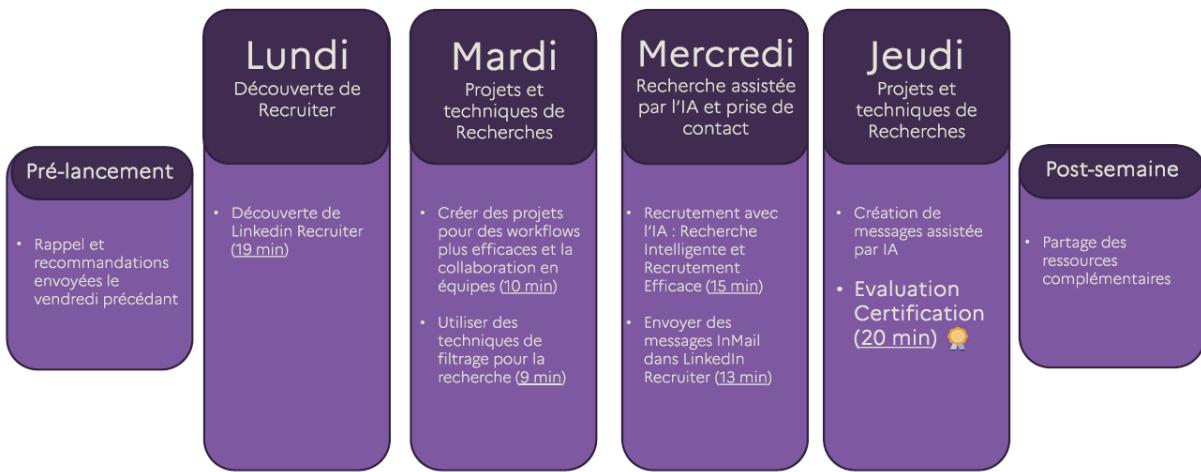
## Principes de mise en œuvre :

- Chaque région détermine librement les conseillers/agences qu'elle souhaite embarquer, aucune typologie (secteurs phares, localisation, taille ...) n'est imposée.. La solution « *LinkedIn Recruiter* » pourra être utilisée pour des offres dans tous les secteurs.
- Une mobilisation de **conseillers volontaires**, si possible connaissant l'environnement LinkedIn est préconisée
- Le *reporting* régional est allégé : le pilotage se basera notamment sur les MER réalisées par les conseillers; il ne sera pas demandé de remplir et faire remonter un fichier spécifique de suivi.
- Le déploiement est prévu en 2 temps :
  - Une période centrée sur :
    - Le lancement avec les régions
    - L'appropriation de l'outil par les conseillers, la découverte de l'environnement et les premiers sourcings,
    - La définition d'une stratégie territoriale de mobilisation de la base LinkedIn
  - A la fin du troisième trimestre :
    - Intégration dans les pratiques des conseillers de l'utilisation du sourcing de candidats dans la base LinkedIn,
    - Mise en œuvre des stratégies territoriales

5

Les agents volontaires devront créer un compte LinkedIn, version recruteur (payante), avec leurs nom, prénom et photo pour une « relation personnalisée ». Ils sont positionnés dans une posture de recruteur à l'identique d'un DRH au regard des fonctionnalités LinkedIn auxquels ils accèderont (dixit la Direction).

## Accompagnement de l'appropriation de LinkedIn :



**FO** soulève les très nombreuses remarques, questions et risques que présente ce dossier :

- Les profils LinkedIn ne sont pas nécessairement des personnes sans emploi. Ainsi, les collègues iraient démarcher des personnes en emploi pour pourvoir des offres au détriment des DE inscrits.
- Fort risque de porosité entre vie professionnelle et vie personnelle, LinkedIn n'a pas d'horaires de travail !
- L'utilisation de l'IA dans LinkedIn interroge fortement ne connaissant rien des LLM utilisés et surtout des scripts sous-jacents

**Rejoignez-nous !**

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,  
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid  
MAHKOUT, Alain THALY

**Adhérez**



- Quel est le coût des licences « LinkedIn recruteur » pour la période du pilote et estimation en cas de généralisation ? → *Réponse DG : on ne connaît pas le coût*
- Quid du respect du RGPD alors que LinkedIn a déjà été condamné à lourde amende pour non-respect de ce dernier → *Réponse DG : le RGPD est respecté*
- Quid de la protection des données par Microsoft derrière LinkedIn → *pas de réponse DG*
- Comment sera fait le recueil du consentement des agents volontaires ? → *pas de réponse claire de la DG*
- Les modules d'appropriation proposés par LinkedIn n'ont pas été présentés à la CPNF → *Réponse DG : ce ne sont pas des formations, il n'y a donc pas besoin de présenter ces modules à la CPNF*
- Quid du risque d'un possible conflit d'intérêt entre l'ex-n°2 de LinkedIn Talent Solutions et l'actuel directeur général adjoint Stratégie et Offre de services → *Pas de réponse DG*
- Quid d'un partenariat entre un opérateur de l'Etat et une entreprise mettant en place des montages pour échapper à l'impôt en France dans un contexte de déficit budgétaire de l'Etat → *Réponse DG : nous ne sommes pas des spécialistes de l'impôt.*
- Quid sur l'application de l'instruction de 2022 sur les réseaux sociaux → *Réponse DG : s'il y a généralisation, il faudra faire évoluer l'instruction.*

6

Les réponses, ou pas, à toutes ces interrogations n'ont pas été de nature à rassurer les élus **FO** au CSEC.

Devant les risques et les zones d'ombre de ce « partenariat », **FO** demande l'arrêt du pilote LinkedIn.

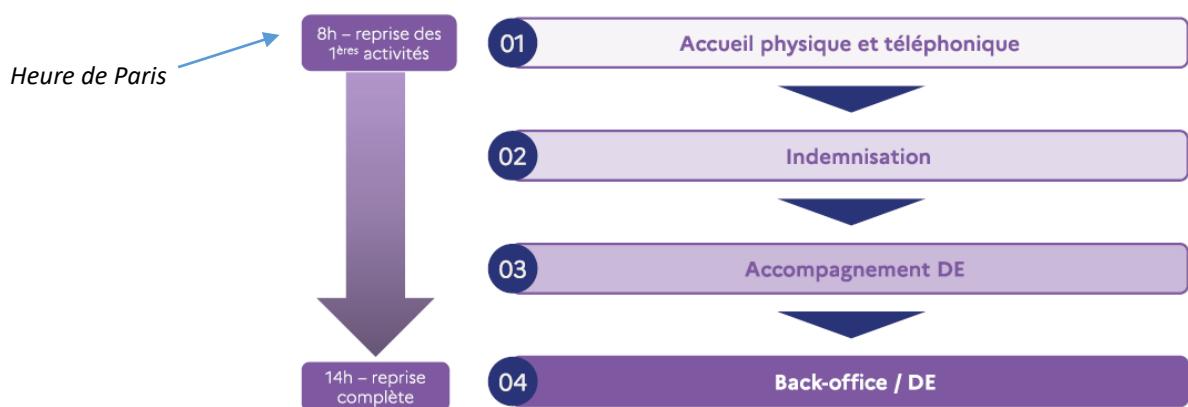
### Point d'étape sur le déploiement de ZENIT

*Pour rappel : ce projet d'ampleur vise à remplacer le système de support de l'ensemble du SI de France travail.*

Pour l'hexagone, le SI sera disponible le 12 novembre 2025 matin avec une montée en charge progressive des activités (schéma ci-dessous) afin de ne pas saturer le système.

Pour La Réunion et Mayotte, toutes les activités seront disponibles dès l'ouverture des agences en heure locale.

Pour les Antilles et la Guyane, le « *rush* » sera passé et aucune difficulté n'est attendue à l'ouverture des sites sur ces territoires.



**Rejoignez-nous !**

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,  
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid  
MAHKOUT, Alain THALY

**Adhérez**



**Mobilisation des collègues dans les établissements :**

**Détail de la mobilisation des ressources par DR**

Profils	Total	GDD			Placement			FOR			Entreprise			
		EAR	Conseiller	ELD	Spécifique	EAR	CDDE	ELD	Spécifique	EAR	Conseiller	ELD	CDE	EAR
Régions														
<b>ARA</b>	<b>6</b>	2				1	1			1				1
<b>BFC</b>	<b>5</b>	1				1	1			1				1
<b>Bretagne</b>	<b>8</b>	1			1 A2	1	1		CDDE / 1ELD/ CRE	1	1		1	
<b>CVL</b>	<b>5</b>	1						1	1	1			1	
<b>Corse</b>	<b>4</b>	1								1			1	
<b>Grand Est</b>	<b>7</b>	1					1	2		1		1		1
<b>Guadeloupe</b>	<b>4</b>	1						1		1			1	
<b>Guyane</b>	<b>4</b>	1						1		1			1	
<b>HdF</b>	<b>8</b>	1					1	2		1	1	1	1	
<b>IDF</b>	<b>11</b>	2			2	1	1			2	1	1	1	
<b>La Réunion</b>	<b>4</b>	1					1			1			1	
<b>Martinique</b>	<b>4</b>	1					1			1			1	
<b>Mayotte</b>	<b>4</b>	1					1			1			1	
<b>Normandie</b>	<b>4</b>	1					1			1			1	
<b>NAQ</b>	<b>5</b>	1					1	1		1			1	
<b>Occitanie</b>	<b>6</b>	1					1	1		1	1		1	
<b>PDL</b>	<b>4</b>	1					1			1			1	
<b>PACA</b>	<b>9</b>	1	1		3 A8/A10- A9/ IDE	1	1	1	1	1		1		1
<b>St P- et Miq.</b>	<b>2</b>	1											1	
<b>FTS</b>	<b>7</b>	1							XP suivi DE FTS				2	
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>9</b>

7

**Sur la gestion RH des collègues mobilisés les 10 et 11 novembre 2025 :**

La journée de pont du 10 novembre sera valorisée à un jour entier peu importe si le collègue n'est mobilisé que quelques heures (inférieur à la journée de 7h30). La journée de pont sera reportée dans un compteur permettant aux collègues de la prendre ultérieurement.

La journée fériée du 11 novembre sera valorisée à un jour entier peu importe si le collègue n'est mobilisé que quelques heures (inférieur à la journée de 7h30) et sera majorée à 100% conformément aux dispositions de l'article 9 de la CCN.

*Prochaine réunion du CSEC : le 24 septembre 2025*

**Rejoignez-nous !**

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,  
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid  
MAHKOUT, Alain THALY

**Adhérez**

