

La délégation Cgt-FO France Travail était composée **d'Allaoui ATTOUMAN, Loic BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Etienne GUILLET et Alain THALY**

Représentant Syndical Cgt-FO au CSEC : **Marc BRZOSTOWSKI**

## ORDRE DU JOUR — DÉCLARATION PRÉALABLE — INTERVENTIONS — ACTUALITÉ

### ORDRE DU JOUR

- Points d'actualité
- Démonstration outil MAP Indemnisation
- Premier bilan de l'Académie France Travail
- Point sur le fonctionnement du CSEC
- Questions diverses

### DÉCLARATION PRÉALABLE DE LA CGT-FO

Notre déclaration, à retrouver en pièce jointe, fournit une expression sur la vacuité de l'ordre du jour de ce CSEC alors que les actualités affluent de toute part et que l'instance est étonnement en retard sur des consultations concernant des sujets majeurs comme par exemple...l'efficience.

A noter que notre propos a été aussi repris par de nombreuses autres expressions syndicales.

### INTERVENTIONS PRÉALABLES DE LA CGT-FO

#### Situation d'agents de France Travail au regard de la hausse sensible des prix du carburant

Comme le mois dernier, **FO** ré intervient pour connaître les dispositions envisagées par la Direction et rappeler au passage ses propositions comme par exemple le télétravail exceptionnel (et non occasionnel) ou encore des primes ciblées comme l'URSSAF le permet. Pour rappel la DG niait le mois dernier la hausse des prix du carburant et avait souhaité couper court au sujet.

Bien que précisant qu'elle n'a pas à répondre aux interventions et déclarations préalables, la DG indique qu'elle a resensibilisé les DR pour accorder du télétravail occasionnel mais surtout exceptionnel (article 2.8.2 de l'accord télétravail) et « qu'il n'est pas l'heure de réduire le télétravail ». Pour répondre à la demande de **FO**, la DG fournira des données sur le niveau de consommation du télétravail exceptionnel par établissement. A suivre et n'hésitons pas à saisir les Directions d' qui sont décideuses en la matière.

#### Dialogue social à France Travail :

**FO** rappelle qu'elle est toujours en attente d'une réponse écrite à son avis sur la feuille de route 2026, en contestant au passage que l'écrasante majorité des CSE ne soient pas consultés sur la déclinaison opérationnelle de cette feuille de route.

De même **FO** prend note des objectifs concernant les immersions en entreprise, en soulignant d'ailleurs quelques « transgressions » locales de la part d'employeurs. Cela relève du volet 4 de l'efficience pour lequel **FO** demande que le CSEC soit enfin informé et consulté sur ce volet.

### POINTS D'ACTUALITÉ DIRECTION GÉNÉRALE

Instauré depuis maintenant deux CSEC, les points d'actualités permettent à la DG de délivrer des informations rapides aux élus. Un point à noter ce mois-ci à savoir l'harmonisation du processus de gestion des déplacements sur OGD. Ce sujet devra passer en CSE pour les établissements où des agents sont impactés. **FO** soulève la question de la rigidité d'OGD en cas de modification de réservation et rappelle que les avances de frais sont lourdes et manquent parfois de réactivité.

## DÉMONSTRATION DE L'OUTIL MAP INDEMNISATION

Intervention de l'expert BENMEBAREK Jugurtha pour présentation visuelle de l'outil déjà présenté en instance CSEC ces derniers mois.

## BILAN ACADÉMIE — FONCTIONNEMENT CSEC — QUESTIONS DIVERSES

### PREMIER BILAN DE L'ACADÉMIE FRANCE TRAVAIL

Ce bilan était prévu en début d'année, mais des éléments manquaient d'où une présentation en ce mois d'avril. En introduction, la DG reconnaît qu'on n'est pas vraiment sur un bilan mais plutôt un point d'étape. Il est vrai que, vu la pauvreté en données, on peut douter que le document soit un bilan.

La DG indique avoir passé un audit en lien avec les obligations qualiopi. Audit réussi et n'ayant relevé aucune « non-conformité ».

### ● L'Académie France Travail, organisme de formation



**FO** souligne qu'elle doute de l'implication réelle des membres du RPE quant à l'Académie France Travail. **FO** se questionne également sur le coût de ce dossier et demande à connaître la participation financière des membres du RPE (si elle existe).

Nous rappelons aussi notre position pour une reconnaissance des qualifications et aller au-delà de la notion de compétences.

**FO** se questionne aussi concernant les locaux de formation. Certaines salles de formation se trouvent à l'intérieur même de certaines agences, or si on doit faire des formations avec les membres du RPE comment est-ce que cela va s'organiser au sein de ces zones restreintes ?

La DG indique qu'en deux ans nous avons continué notre accompagnement des agents et débuté la formation de certains agents du RPE. La DG indique qu'il n'y a eu aucune réorganisation dans les académies (anciennement campus). Le périmètre du présentiel avec le RPE est assez restreint aujourd'hui pour le moment. La DG indique également que l'Académie n'est pas co-financé par le RPE.

### POINT SUR LE FONCTIONNEMENT DU CSEC

Les membres du comité interne IA, sous l'impulsion de **FO** demandent de recourir au cabinet DEGEST dans le cadre de travaux de la CSSCTC sur l'IA. Les élus CSEC n'ont pas de remarques particulières.

Sous l'impulsion de **FO**, un courrier commun de l'ensemble des membres de la CSSCTC à destination de la DG est partagé avec les élus du CSEC. Pas de remarques particulières des élus CSEC.

Ci-dessous le courrier des membres de la CSSCTC à l'attention de la DG concernant l'évolution de la politique de la prévention des RPS à France Travail :

*Madame la Présidente de la CSSCTC,*

Depuis plusieurs mois la Direction Générale nous précise, entre autres dans les instances nationales de représentation du personnel, son intention de faire évoluer sa politique de prévention des risques au sein de France Travail, en particulier sur le plan de la prévention primaire.

Les élus en CSEC tout comme les membres de la CSSCTC ont noté avec intérêt cette volonté, tout en constatant que les recueils d'avis sur les sujets portant des modifications d'organisation du travail, font la plupart du temps, l'objet de positions majoritairement voire unanimement négatives en CSEC.

Après un état des lieux de l'existant en la matière lors de la séance de CSSCTC de décembre 2025, la séance du 02 avril 2026 doit nous permettre d'aller plus loin sur le sujet et de rentrer dans un certain nombre de constats et surtout de pistes d'actions. C'est d'ailleurs en ces mêmes termes que le document fourni pour l'occasion par la Direction Générale le précise en page 2.

C'est dans ce cadre que les membres de la CSSCTC vous font part de leur regard et de leurs préoccupations concernant ce sujet majeur pour la santé et la sécurité des agents de France Travail, même si la responsabilité incombe finalement à l'employeur.

À ce titre et de manière préalable, les membres de la CSSCTC indiquent qu'une modification matricielle de la prévention des risques passera par un changement d'approche de la Direction qui s'appuiera sur une volonté de réduire l'écart entre le prescrit et le réel, un traitement sérieux des situations de mal être et une capacité de prise en compte des préconisations issues du dialogue social.

Concernant tout d'abord le diagnostic, préalable à toute évolution, celui fait par la Direction Générale lors de la séance de CSSCTC de décembre 2025 souligne certains indicateurs, signaux et éléments de contexte à considérer, comme :

- L'augmentation de fiches de signalement et de fiches RPS,
- L'absence à l'échelon national d'un plan de prévention des RPS,
- Une préoccupation sur la charge de travail des agents et sa mesure, dans une tendance de baisse d'effectifs
- Une transformation de France Travail source de modifications majeures, portant en elle des risques importants pour le personnel, de plus menée à un rythme jugé trop important, complexifiant le travail et les relations de travail.

Les membres de la CSSCTC expriment également en termes de diagnostic et constats :

- La fréquence des changements d'organisation,
- L'absence de PAPRIACT national et de DUERP adapté qui permettrait de travailler finement sur les risques psychosociaux en fonction des populations concernées,
- Une prise en compte partielle des risques, par l'invisibilisation de certains risques provoquée par l'adoption d'une méthodologie contestée car en dehors du consensus scientifique
- Une mesure de l'effectivité de la politique de prévention insuffisante et inadaptée à la fréquence des changements, ainsi qu'une exploitation insuffisante des résultats des consultations des agents (baromètres, questionnaires), tout comme celles des instances représentatives du personnel,
- Une acculturation à la politique de prévention qui peut être améliorée en particulier au niveau managérial

Concernant la constitution de pistes d'action, les membres de la CSSCTC souhaitent souligner qu'une modification profonde de la politique de prévention des RPS ne peut être efficace que si la méthodologie de considération du risque et de sa mesure est complète, ce qui ne nous semble plus le cas aujourd'hui.

De même la politique de prévention primaire doit faire l'objet d'actions spécifiques alors qu'actuellement ce sont surtout les préventions secondaires et tertiaires qui sont à l'œuvre à France Travail. Un état des lieux des actions de prévention primaire est ainsi nécessaire.

Il sera incontournable dans la méthode de travail de considérer les familles de risques autour d'unités de travail où ces risques émergent et non plus sur l'ensemble d'un site de production. Une analyse concernant des situations à risque voire des postes à risque est préalablement nécessaire.

Ces travaux peuvent avoir pour effet de modifier les pratiques et organisations de travail pour les adapter.

Un volet important devra être porté sur la réalité de politique de prévention, sa mesure, l'adaptation des outils dans ce cadre, l'archivage et la capitalisation des informations et données. La cotation du risque devra être maîtrisée et non gérée administrativement. Elle devra être vivante et actualisée.

L'ambition que la Direction se donnera sur ce sujet ne pourra trouver d'échos que si une impulsion nationale de cette évolution de la politique de prévention est suffisante, avec un pilotage dans les établissements.

Ainsi, le management local devra être impliqué, dans le cadre national et les marges de manœuvre utiles à une adaptation locale, qui impliquera de manière plus intense les représentants du personnel.

De même la Direction Générale devra considérer qu'une telle évolution demande un temps plus important de dialogue social, au niveau central dans un premier temps et ensuite dans les établissements.

*Les membres de la CSSCTC de France Travail — Paris, le 09 avril 2026*

#### QUESTIONS DIVERSES DE LA CGT-FO

- Quand est-ce que France Travail compte mettre en place les « entretiens renforcés » par rapport aux départs à la retraite ?
- Quand est ce que la direction envisage de convoquer la commission économique du CSEC ?
- Des camarades dans les établissements nous indiquent qu'au niveau de leur Direction Régionale, on leur répond qu'ils ne peuvent suspendre leur attribution de ticket restaurant que pour un an minimum. Ils demandent donc s'il existe une note DG précise sur ce sujet.
- Sur une Plateforme de Traitement Centralisé Régionale (PTCR), qui traite notamment toutes les attentes (DPA), les agents de cette plateforme n'ont pas toutes les habilitations SI pour pouvoir les supprimer, entraînant des dysfonctionnements. La région ayant remonté cette problématique est l'Occitanie, mais nous ne savons pas si cela touche d'autres plateformes.
- Dans le cadre de France Travail Pro, une XP RH appelée « Partenariat RH – Recruter autrement » prévoit de demander aux conseillers **FT** Pro de se positionner au niveau des service RH des entreprises mais sans avoir d'outils particuliers. **FO** demande des informations et le cadrage sur ce volet « RH » de France Travail Pro et ce qu'il est réellement attendu des conseillers à termes.

Sur cette dernière question, la DG indique d'ores et déjà qu'il ne s'agit pas d'une « XP » comme on peut l'entendre dans le cadre de l'instance.