

Gains d'efficience :

ALERTE sur le personnel de France Travail !

ENLÈVEMENT

Déclaration préalable au CSE du 26 Juin 2025

Et si on en parlait en CSE ?

Les récents développements concernant le plan d'efficience mis en place au sein de France Travail ne cessent de nous questionner et d'inquiéter les agents. Ce plan, qui se veut à géométrie variable, semble être présenté différemment selon les auditoires, ce qui soulève des interrogations quant à sa transparence et à ses véritables objectifs.

Lors de la réunion mensuelle des directeurs RMD du 16 janvier dernier, il a été question d'une « nécessaire contribution aux économies des Finances Publiques », mettant en avant un discours orienté sur les finances et l'argent. En revanche, lors du CSEC (CSE Central) extraordinaire du 25 février, le discours a changé pour se concentrer sur l'humain, évoquant « l'amélioration de la qualité de service pour les usagers et de la QVCT pour les agents ». Cette dualité dans le discours nous amène à nous interroger sur la sincérité des intentions affichées. Trop d'incertitudes, de flous, voire de positions parfois erratiques.

Nous constatons que les gains d'efficience semblent se résumer uniquement à des économies financières, masquées par des promesses d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVCT). Les objectifs liés aux leviers identifiés (Simplification, IA, Organisation, Dépenses et priorisation, RPE) mettent en avant la réduction de la masse salariale et l'amélioration des résultats financiers, sans véritable engagement sur la QVCT. Les textes de référence ne font que mentionner la levée des irritants sans aborder les enjeux cruciaux tels que la confiance, le respect, l'autonomie et les marges de manœuvre des agents.

Nous déplorons également une confusion entre les obligations légales de l'employeur et la réalité vécue au quotidien par les agents. Il est impératif que la Direction générale respecte ses obligations en matière de sécurité et de moyens nécessaires à l'exécution du travail. Les articles L1222-1 et L4121-1 du Code du travail doivent être appliqués avec rigueur.

La situation actuelle est préoccupante : à titre d'exemple, alors que 48,1 postes doivent être supprimés en direction générale, nous assistons paradoxalement à l'arrivée d'une soixantaine de nouveaux collègues venant de l'externe. En PACA ce sont 53 postes qui sont supprimés et/ou redéployés. **Qu'en est-il en région Hauts de France ????**

De plus, la concomitance avec le recours croissant à des prestataires interroge quant aux coûts engagés et aux résultats obtenus. Quelle est la réelle stratégie de notre direction générale qui vise à faire des économies sur le dos des salarié(e)s et en même temps finance toujours plus de prestations externalisées. Avancer masqué semble pourtant une approche bien éloignée de la vision et des valeurs construites par l'ensemble de nos collègues et prônées par notre établissement.

L'introduction d'une forte dose d'intelligence artificielle (IA) dans ce plan soulève également des inquiétudes. Nous n'avons pas encore d'évaluation claire de son impact ni des coûts associés. Parallèlement la réflexion autour de l'IA semble absente des grandes instances nationales telles que l'ONM (Observatoire National des Métiers) ou lors des négociations sur l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Enfin, et ce n'est pas un épiphénomène, nous tenons à signaler le ton menaçant adopté par certains membres de la direction concernant l'application de ce plan. Nous ne pouvons accepter une telle approche qui ne fait qu'accroître le stress et l'inquiétude parmi nos collègues. Notre organisation ne peut se construire sur la peur. Ce principe ne peut être efficient à France travail et ne peut présider aux actions de notre institution ! Soyez-en assurés ! Nous ne craignons pas le changement. Nous sommes conscients de l'importance pour notre institution de gagner en efficacité et en performance, mais pas à n'importe quel prix et surtout pas au détriment de la qualité de nos missions, ni au mépris des agents et de leurs conditions de travail. Soyons tous adultes et responsables ! Derrière chaque chiffre, derrière chaque « gain » et chaque indicateur, gardez à l'esprit, qu'il y a une femme ou un homme, UNIQUE ! Cette vie professionnelle ne peut être éradiquée d'un trait de plume, ni révoquée sur un claquement de doigt !

Avec toujours les mêmes questions lancinantes qui méritent des réponses claires et précises : Combien ? Qui ? Quand ? Où ? Par quels moyens et quels biais ? et Pour Quoi ?

Les questions posées par la CFE-CGC Métiers de l'emploi à notre Direction régionale en amont de ce CSE :

Transparence sur l'avenir des agents de la fonction support :

Il y a une inquiétude générale à date parmi les agents de la fonction support concernant leur avenir, surtout après ce processus enclenché et l'annonce claire de FT qui compte redéployer au moins 3700 postes d'ici 2027. Pourriez-vous être transparent sur leur devenir ? Avez-vous l'intention de les accompagner vers le réseau comme le recommande M. TOUBEAU ? Si oui, ce redéploiement sera-t-il basé sur le volontariat et pour quels types de postes ? A partir de quand et combien par année jusque 2027 ?

Aborder les actions en cours et leur finalité :

Serait-il possible d'aborder si d'autres actions sont en cours pour atteindre un seuil (cible/repère) inconnu à date en HDF de ce gain d'efficacité lors d'un prochain CSE ? Quelle est votre stratégie régionale et quels sont ses impacts, pour quel gain et où ? Quel nombre ? Quel poste ? Quel service ? Est-ce que le taux d'encadrement sera revu à la baisse comme dans d'autres régions ?

Pouvez-vous fournir une projection du nombre de postes qui pourraient être supprimés et/ou redéployés en HDF en 2025 ? et les années suivantes svp.

Suites des retours en région des experts métiers :

Notre attention se porte également sur les suites de la réorganisation de la DG qui a trouvé sa formule pour dégager de l'efficacité et a décidé de renvoyer les experts métiers dans leur région d'origine, ce qui implique que c'est la région qui devra donc gérer le retour de ces collègues avec sa copie d'efficacité.

Combien de retours en région HDF ont été enregistrés depuis janvier 2025 ? Ont-ils repris leur poste initial ou ont-ils été affectés à de nouvelles missions ? Si mission, combien de temps ? en support ou en réseau ? Pouvons-nous avoir un point de situation détaillé sur ces retours ?

La CFE-CGC porte ces questions en CSE afin d'ouvrir le débat et de permettre de clarifier la situation sur cette dite "Efficacité" sur les effectifs des HDF et de répondre aux inquiétudes des agents avec transparence.

Nous appelons tous nos collègues à rester vigilants face à ces évolutions et à faire entendre leur voix. Garantir un environnement de travail respectueux et équitable est indispensable.

Ensemble, restons mobilisés ! Nous sommes là, à vos côtés !



Vous vous retrouvez dans nos valeurs,
Rejoignez-nous dès maintenant !

syndicat.cfe-cgc-hdf@francetravail.fr

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres
A partir de D1, Coefficient 551 ou Statut public niveau 2,2