



Déclaration CFE-CGC Grand Est CSE du 29 avril 2026

Madame la Directrice Régionale,

Après la tentative avortée d'accord GEPP — censée relever d'une gestion des emplois et des parcours professionnels — ce projet s'est finalement révélé n'être que *Généralement Évasif mais Parfaitement Politique (GEPP)*, illustrant un grand écart entre promesses et pratiques. Cet accord, validé uniquement par certaines organisations syndicales, a heureusement été désavoué par une majorité de salariés.

Comme nous l'avions anticipé, les ventes se poursuivent, accompagnées d'une politique de réduction des effectifs, notamment au sein des fonctions support. Cette stratégie s'opère, une fois encore, dans l'opacité et sans transparence, conformément à des méthodes que nous dénonçons depuis plusieurs années.

Dans ce contexte, un nouveau mouvement semble s'engager, visant à transformer en profondeur l'organisation de France Travail, au risque de lui faire perdre son indépendance. Le séminaire de La Rochelle en a été une illustration marquante : les directeurs délégués et adjoints y ont appris la disparition prochaine de leur rôle hiérarchique, au profit d'une organisation davantage orientée en mode projet.

Parallèlement, il apparaît que les chargés de mission en pilotage et en ressources humaines seraient désormais rattachés directement à la Direction Régionale, sans changement de lieu de travail.

À ce jour, aucun document officiel n'a été présenté aux instances représentatives du personnel, alors même que des consignes semblent déjà diffusées dans les directions départementales. Dans ce contexte, la CFE-CGC souhaite vous poser les questions suivantes :

Première question :

Pouvez-vous confirmer les éléments que nous venons d'exposer, ou adopterez-vous, comme dans d'autres situations récentes, une position consistant à ne ni confirmer ni infirmer ?

Deuxième question :

Si nous suivons la logique actuelle, les directions départementales seraient réduites à une structure minimale, composée principalement du directeur départemental, éventuellement accompagné d'un ou deux responsables de projet, et d'un chargé de partenariat en cas d'absence. Les fonctions de pilotage et de ressources humaines seraient centralisées, tandis que les chargés de mission métiers seraient soit orientés vers des départs négociés pour les plus expérimentés, soit redéployés vers des fonctions transverses en agence.

Quel sera alors concrètement le rôle du Directeur Départemental et des éventuels Directeurs Départementaux Délégués qui ne deviendront que des nouveaux chargés de mission ?



Déclaration CFE-CGC Grand Est CSE du 29 avril 2026

Cette question se pose d'autant plus dans le contexte réglementaire récent, notamment le décret du 30 juillet 2025 et la circulaire du 5 septembre 2025, qui renforcent l'intervention de l'État dans les processus de nomination.

À terme, la direction départementale ne risque-t-elle pas de devenir une structure vidée de sa substance, soumise à des orientations exclusivement étatiques et politiques, bien éloignées du fonctionnement paritaire que nous avons connu ?

Madame la Directrice Régionale,

Si vous confirmez ces orientations, vous indiquerez sans doute qu'elles ne relèvent pas de votre décision. Nous en sommes conscients. Néanmoins, au-delà du « pourquoi », sur lequel vous avez peu de prise, le « comment » relève pleinement de votre responsabilité.

C'est pourquoi la CFE-CGC Métiers de l'Emploi vous demande :

- d'afficher clairement les objectifs de réduction des effectifs dans les fonctions support, par service et par territoire.
- de garantir qu'aucune pression ne sera exercée sur les salariés concernés, qu'il s'agisse d'incitations déguisées à la rupture conventionnelle ou de mobilités contraintes.

Démanteler une organisation peut relever d'un choix politique. En revanche, préserver les femmes et les hommes qui la font vivre relève d'une responsabilité managériale directe.

Les transformations successives que nous avons connues — convergence, fusion, territorialisation, puis loi Plein Emploi — ont déjà profondément marqué les collectifs de travail. Si elles ont pu être surmontées, c'est aussi grâce à l'engagement des agents.

Aujourd'hui, dans un contexte où les risques psychosociaux et les enjeux de santé mentale sont largement reconnus, il est impératif d'agir avec transparence, responsabilité et humanité, de surcroît en tant que région retenue pour approfondir les travaux au sein du groupe de travail national.

Comme vous l'avez rappelé dans la présentation de la feuille de route, nous attendons que vous mettiez en œuvre les objectifs que vous vous êtes définis en termes de performance sociale notamment construire, avec les agents, des parcours de mobilité professionnelle adaptés qui tiennent compte des aspirations et des compétences. Nous vous appelons, ainsi que l'ensemble des cadres dirigeants, à mettre en œuvre les orientations reçues avec discernement et respect des personnes.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi sera, pour sa part, aux côtés de chaque salarié, pour le défendre et l'accompagner si les garanties attendues ne sont pas au rendez-vous.