

La **CFE-CGC**, organisation syndicale par essence, réformatrice ne s'oppose pas par principe à des adaptations légitimes de l'organisation France Travail notamment au regard de la transformation en cours.

Toutefois cette réorganisation empirique nous surprend par son rythme. Elle nous semble aussi parfois même incohérente (éparpillement des sujets via les différents programmes, directions, services...) et surtout nous donne le sentiment d'être dénuée d'humanité. Cela provoque le désarroi de nombreux agents et le nôtre qui sommes élus et agents.

Au moment où la Vision et les valeurs de France Travail émergent des ateliers ayant associé l'ensemble des agents : "**L'humain au cœur de nos missions**", nous nous interrogeons sur son application au projet de réorganisation. Pour notre organisation, à la direction générale, ce devrait être "**L'humain au cœur de la réorganisation !**" :

L'humain au cœur, c'est :

- ✓ Des organisations nominatives, avec des responsables identifiés pour garantir des repères clairs et à chaque agent.
- ✓ Des périmètres d'activité définis, afin que les missions de chacun soient sans ambiguïté et permettent une meilleure coordination.
- ✓ Une information transparente sur les arrivées et les départs de collaborateurs, pour que chacun soit tenu au courant des évolutions de son équipe et des ressources disponibles.
- ✓ La prise en compte des aspirations professionnelles, en offrant à chaque agent des perspectives de mobilité et d'évolution correspondant à ses compétences et à ses projets.
- ✓ Un accompagnement personnalisé lors des changements de fonctions ou de services, avec des mesures de soutien concrètes pour favoriser la transition.



- ✓ Un dialogue social renforcé à chaque étape de la réorganisation, pour que les préoccupations des agents soient entendues, considérées et intégrées.
- ✓ Des ressources et des formations adaptées pour soutenir les équipes impactées, afin qu'elles puissent faire face aux nouvelles exigences et se réapproprier leurs missions.
- ✓ Une valorisation des compétences et des parcours individuels, pour que l'expérience acquise par chaque agent soit reconnue et mise à profit dans le cadre des nouvelles organisations.
- ✓ Une attention prioritaire portée à la santé et au bien-être des agents, pour prévenir les risques psycho-sociaux, notamment dans les phases de transition et d'incertitude.
- ✓ Une écoute active et bienveillante, pour que chaque agent puisse s'exprimer et être pris en compte dans ce processus de transformation.
- ✓ La reconnaissance des compétences internes pour les nominations.

La réorganisation ne peut se faire uniquement sur des bases opérationnelles fondées sur des indicateurs d'efficacité purement comptables. Elle doit pleinement intégrer l'humain comme un facteur central de son succès. C'est à cette seule condition que nous pourrions mener à bien les transformations nécessaires, tout en respectant les valeurs fondamentales qui ont émergé des ateliers de France Travail et qui correspondent à nos vertus existentielles.

Victor Hugo disait que « la forme, c'est le fond qui remonte à la surface ». En l'espèce, la forme prise par le dialogue social depuis quelques mois est source d'inquiétudes et d'incompréhension et laisse présager le pire quant au fond de la réforme organisationnelle. La balle est dans votre camp ! Rassurez le personnel en engageant un dialogue constructif et sincère !

Un dialogue social loyal, c'est aussi répondre à quelques questions plus précises :



Nos questions posées au Directeur Général en CSE

1. Réduction de 48,1 postes à la DG dans le cadre du plan d'efficiency annoncé en CESEC du 25/02 par le DGA Opérations : pouvez-vous nous indiquer :

- Sur quelle base ce chiffre est-il avancé ?
- Quelles DGA et quelles directions sont le plus impactées et pour quelles raisons ?
- Cette réduction est-elle destinée à compenser la création d'une soixantaine de postes qui a accompagné le projet de transformation de France Travail en début 2024 ?

2. Défense de la promotion interne pour les cadres dirigeants

- Pourquoi y a-t-il autant de recrutements à l'externe ? Avec pour conséquences, entre autres, le désarroi provoqué chez les cadres internes n'ayant pas démérité.
- Quel schéma d'évolution des carrières pour ces catégories ?

3. Lien DSI/DGA Tech

- Pouvez-vous préciser la nature du lien qui rattache la DSI à la DGA Tech et quel sera le mode de gouvernance de cette entité ?

4. Réorganisation DRHRS, DAFG, Médiation

- Pour quelles raisons nous n'avons pas toujours pas d'informations sur la réorganisation touchant la DRHRS, la DAFG et la Médiation et dans quel délai les aurons-nous ?

5. Réduction du taux d'encadrement

- La volonté de réduire le taux d'encadrement évoquée par certaines régions est-elle un objectif affirmé qui s'applique également dans le cadre de la réorganisation de la DG ?



Techniciens,
Agents de Maîtrise, Cadres
Ensemble, Construisons Demain

