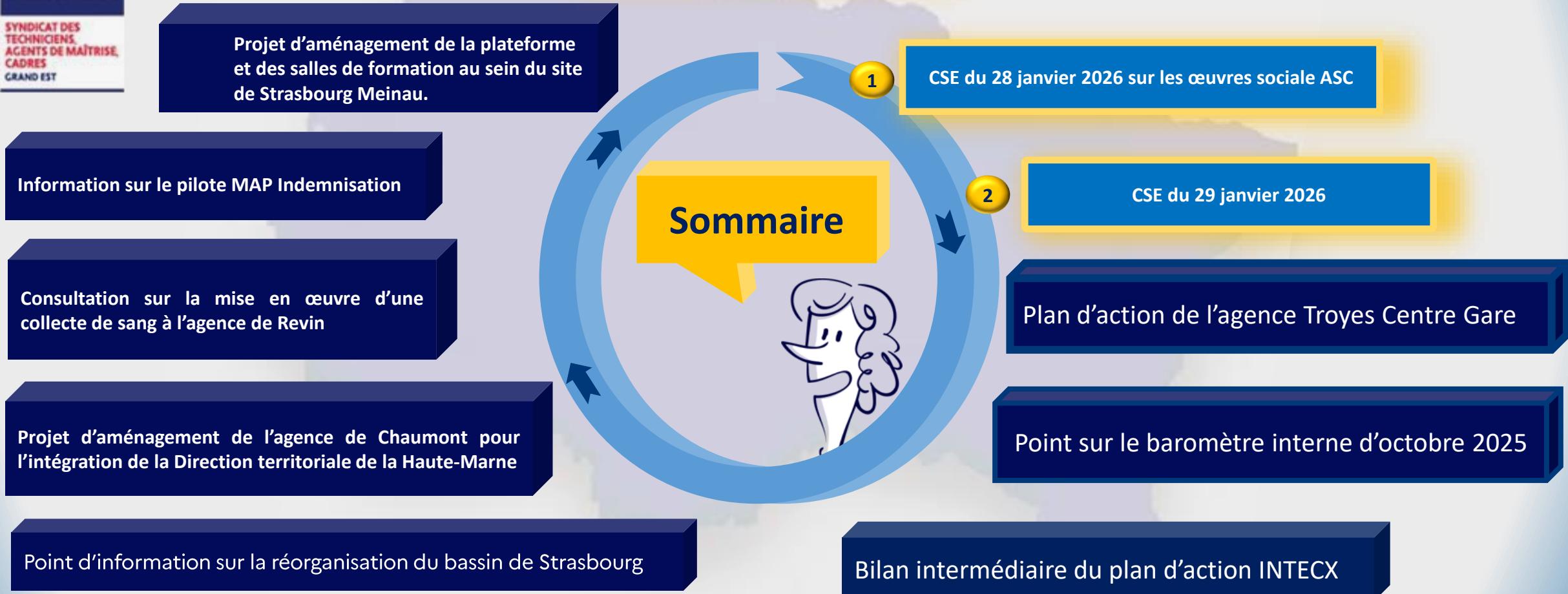


Les échos du CSE du 28 et 29 janvier 2026

CSE du 28 et 29 janvier 2026

Déclaration CFE-CGC



Les échos du CSE

Activités sociales et culturelles (ASC)

Les dotations suivantes pour l'année 2026 ont été votées lors du CSE extraordinaire du 28 janvier :

- Dotation agent : 410€ - 440€ - ou 470€ selon la catégorie
- Dotation enfant : 190€ - 210€ - 230€ selon la catégorie également
- Abonnement sport et culture : 90€ (au lieu de 80€ l'année précédente)
- Dotation Noël agent : 120€
- Dotation Noël enfant (moins de 16 ans) : 60€
- Dotation retraite : 90€ (suite à une demande formulée par FO et la CFE-CGC en 2025, cette dotation est de nouveau d'actualité)
- Dotation mariage/PACS : 90€

Les séjours restent d'actualité sur 2026 avec le voyage à Copenhague, les lacs italiens ou les séjours ski UCPA, tout comme les sorties à la journée validées par la CFE-CC et qui profitent à un maximum d'agents :

- Sortie à Disneyland
- Sortie à Europa Park
- Sortie à Nigloland

La vente du chalet, qui aurait pu permettre une dotation en chèques vacances conséquente par agent (estimation de 200 à 300€), n'a été votée que par FO et la CFE-CGC. N'hésitez pas à vous inscrire si vous souhaitez passer un week-end ou une semaine dans les Vosges, la probabilité de pouvoir en bénéficier étant de l'ordre d'une fois tous les 77 ans environ !

Les actions sociales sont elles sinon toujours possibles sous forme de secours d'urgence (dons ou prêts) et votées au cas par cas lors du CSE mensuel (rapprochez-vous d'un délégué syndical CFE-CGE si vous êtes concernés), tout comme les dotations enfants handicapés.



Les échos du CSE

Plan d'actions de l'agence Troyes Centre Gare

Le plan d'actions sur l'agence de Troyes Centre Gare fait suite à une demande d'expertise pour risques psychosociaux sur cette agence.

Le plan d'actions vise à instaurer une culture partagée de prévention des risques psychosociaux, impliquant managers et agents dans la détection et le traitement des tensions. Il renforce les compétences managériales pour réguler la charge de travail, clarifier les priorités et améliorer la reconnaissance.

Deux formes d'actions prévues :

- des actions collectives (formations, veille sociale, mise à jour du DUERP, charte d'agence) soutiennent le mieux-vivre ensemble.
- un accompagnement individuel via soutien psychologique avec un suivi des situations sensibles ou conflictuelles.

Des plans spécifiques structurent l'évolution des équipes Entreprise et GDD (feuille de route, compétences, prévention de l'absentéisme et des surcharges). Pour la CFE-CGC, il faut laisser une chance à ce plan d'actions qui a le mérite d'exister, et ne pas tirer systématiquement à boulets rouges sur les ELD. Si des comportements individuels sont à condamner, que ce soit au sein de l'ELD ou du collectif, ils doivent l'être suite à des témoignages avérés et confirmés.



Les échos du CSE

Point sur le baromètre interne d'octobre 2025

Le baromètre interne d'octobre 2025 en Grand Est affiche un **taux de participation de 38 %**, largement inférieur au niveau national (67 %) suite à l'appel au boycott de l'ensemble des organisations syndicales et un **taux IQVCT de 75,3%** (deuxième meilleur taux au niveau national). Cet indicateur de qualité de vie et conditions de travail (IQVCT) reste globalement stable mais légèrement en baisse par rapport à mars 2025. Il est forcément faussé, la participation n'étant pas suffisante.

L'indicateur d'engagement recule davantage cependant, avec des baisses marquées dans plusieurs directions territoriales et surtout dans les fonctions support. L'efficience et l'épée de Damoclès qui pèsent aujourd'hui sur les fonctions support contribuent à ce recul, puisqu'en incitant fortement les agents concernés à aller dans le réseau, on dénigre quelque part leur expertise et leur travail sur le poste actuel, qu'ils occupent parfois depuis de nombreuses années.

Les managers semblent rester très engagés, malgré une perception d'une charge de travail trop lourde notamment dans les fonctions support, impactant l'équilibre vie pro/vie perso. Les managers des agences, notamment les directeurs et adjoints, semblent tirer leur épingle de ce jeu de dupes mais n'est ce pas là une illusion qui s'explique davantage par leur loyauté ? La CFE-CGC métiers de l'emploi souligne en particulier les réponses des responsables d'équipes qui comme lors du BIFT de mars 2025 expriment majoritairement une charge de travail trop importante. Nous alertons la direction sur cette population et attendons que la direction prenne en compte réellement les conditions de travail des responsables d'équipe.

Les résultats varient selon les métiers : amélioration pour certains dispositifs d'accompagnement, mais **recul net pour la gestion des droits** et certains **rôles experts**.

La CFE-CGC, comme chaque année, demande que soit présenté un résultat par agence.

La CFE-CGC n'appellera pas en 2026 à boycotter le prochain baromètre, mais bien au contraire à s'exprimer sans retenue et en toute honnêteté, afin d'avoir des résultats que l'on pourra comparer au national.



Les échos du CSE

Bilan intermédiaire du plan d'action INTECX

Ce plan d'actions et le bilan présenté uniquement en CSSCT (Commission Sécurité Santé et Conditions de Travail), fait suite à une demande d'expertise unanime des élus du CSE.

Le plan d'action INTECX semble largement engagé avec 39 actions, dont 61 % sont réalisées, 31 % en cours et 8 % planifiées. Il vise d'abord à clarifier la gouvernance et harmoniser le management via des rôles définis, des rituels d'équipe réguliers et une communication plus transparente. Les processus métiers sont standardisés et mutualisés entre territoires, avec un espace unique de ressources et des échanges de pratiques.

Un important volet concerne la professionnalisation : cartographie des compétences, parcours de formation, tutorat et plans d'accompagnement individualisés. Le pilotage de l'activité est renforcé pour mieux anticiper la charge, réduire les retards, prévenir les RPS et accompagner les impacts des évolutions SI et de l'automatisation.

La CFE-CGC, à l'identique d'autres organisations syndicales, ne comprend pas pourquoi le bilan intermédiaire n'est pas présenté en séance par la Directrice des plateformes. Des questions restent à ce jour toujours sans réponse, que ce soit la poursuite du positionnement de gestionnaires contentieux dans l'équipe Incidents de Paiement de Nancy (qui ne gère pas le contentieux) ou la parution de missions gestionnaires contentieux ou Incidents de paiement où l'objectif non affiché est de repositionner des agents actuellement pôle appui, et ce quelque soit leur localisation géographique, ou des chargés d'accueil et d'information (agents téléphone).

Les élus du CSE demandent dans les plus brefs délais et obtiennent à l'unanimité la tenue d'un CSE extraordinaire sur ce sujet, les risques psychosociaux étant ici comme ailleurs parfois prégnants et inquiétants. A suivre...



Les échos du CSE

Projet d'aménagement de la plateforme et des salles de formation au sein du site de Strasbourg Meinau.

La présentation du projet d'aménagement de la plateforme et des salles de formation au sein du site de Strasbourg Meinau s'inscrit dans la poursuite du réaménagement du bassin de Strasbourg, mais aussi dans la politique nationale déclinée en région sur le gain de mètres carré.

Au regard de l'effectif et du référentiel des structures, la surface cible de la plateforme est de 812 m², soit un excédent de surface actuel de 505 m² ; l'installation de l'ensemble de la plateforme au niveau supérieur exclusivement, qui dispose d'une surface de 1130 m², permettra de réduire cet excédent de surface de 505 à 318 m².

Les équipes de la plateforme ont été associées à cet aménagement, et l'information des collègues se poursuivra durant tout le projet jusqu'à sa réalisation. Le choix de chaque position de travail sera travaillé au sein de chaque ELD avec concertation des agents .

L'ELD est vigilante à l'après -travaux : l'enjeu est de réussir ce « regroupement » de la Plateforme en termes de cohésion du collectif, d'appropriation et de partage des espaces de travail et d'adaptation de l'organisation, tout en maintenant la délivrance des services.

Des questions se posent cependant, notamment la bonne prise en compte dans le calendrier des travaux qui doivent également avoir lieu pour l'accueil de la MRS en mars 2026, l'accès à une salle de pause ou de restauration pour les agents en formation à la Meinau ou nos partenaires présents. Le sujet sera donc revu en CCSCT pour une présentation et consultation lors d'un prochain CSE.



Les échos du CSE

Information sur le pilote MAP Indemnisation

CSE toujours en cours. Le point sera vu lors de la poursuite du CSE du 29 janvier.

La date n'est pas connue à ce jour .



Les échos du CSE

Consultation sur la mise en œuvre d'une collecte de sang à l'agence de Revin

Avis favorable à l'unanimité. Demande de rappel par le CFE-CGC de la note sur le don du sang par la Direction lors d'un communiqué à l'ensemble des agents, qui date un peu (2020) mais toujours d'actualité : [Dispositif de participation des agents au don du sang.](#)

Projet d'aménagement de l'agence de Chaumont pour l'intégration de la Direction territoriale de la Haute-Marne

Le projet est adopté à la majorité, avec un vote favorable de la CFE-CGC, de FO et de la CFDT et CFTC. Seules FSU et le SNAP s'y opposent pour des raisons qui semblent davantage dogmatiques que véritablement justifiées.

Projet d'aménagement de l'agence de Chaumont pour l'intégration de la Direction territoriale de la Haute-Marne



Modalités de mise en œuvre d'une collecte de sang sur Revin.



Λ

Retour
Sommaire

Les échos du CSE

Point d'information sur la réorganisation du bassin de Strasbourg

CSE toujours en cours. Le point sera vu lors de la poursuite du CSE du 29 janvier.

La date n'est pas connue à ce jour .





L'illusion du Toujours Plus avec Toujours Moins

Les élu(e)s CFE-CGC ne tirent plus la sonnette d'alarme : ils constatent le naufrage. Les annonces nationales de réduction d'effectifs, avec la suppression de 1038 ETP entre 2026 et 2027, couplées à une feuille de route aux ambitions démesurées présentée au CSEC de janvier, ne sont pas seulement irréalistes :

⇒ elles sont **structurellement intenables**.

Le sacrifice programmé des fonctions support ?

Une fois de plus, avec ces suppressions de postes, les fonctions support sont-elles dans le viseur ? Sous couvert d'« efficience », la Direction Générale s'apprête-t-elle à démanteler les rouages essentiels qui maintiennent le réseau à flot ? **Rappelons une évidence : on n'ancre pas un projet de feuille de route avec un webinaire d'une heure.** Ignorer la proximité et les réalités territoriales, c'est condamner l'exécution même de nos missions.

La CFE-CGC Métiers de l'emploi alerte à nouveau sur l'asphyxie managériale.

Sur le terrain, le point de rupture est atteint. A tous les niveaux, nos managers subissent. Écrasés entre l'enclume du RPE, la baisse de moyens et le marteau de la qualité de vie au travail, ils portent une charge qui n'est plus humaine. Cette accumulation de responsabilités conduit nos managers à un réel risque d'**épuisement** qui est une menace pour l'intégrité de l'institution.

Entre suppressions de postes et programme efficience, de vraies inquiétudes grandissent dans les fonctions support et dans le réseau.



Nous sommes porte-voix de questions récurrentes de nos collègues pour lesquelles nous attendons des réponses de la Direction Régionale dans ce CSE.

Dans notre région :

- A combien vont se chiffrer les redéploiements et suppressions de postes dans les fonctions support et bientôt dans le réseau en 2026 et 2027 ? Reste-t-on sur vos chiffres annoncés de 49 ETP redéployés d'ici 2027 comme annoncé lors du CSE d'octobre 2025.
- Quels sont les métiers qui seront les plus impactés (métiers dits « sensibles ») non identifiés dans les négociations GEPP ?
- Quel impact sur les postes dans le réseau et les mobilités ? Nous constatons depuis plusieurs mois que les mobilités via la bourse des emplois s'inscrivent davantage dans une politique de régulation des CDD que des embauches choisies.
- Quelles transformations de la ligne managériale réseau et support ?

La CFE CGC Métiers de l'emploi vous met en garde : à force de nier le réel et de traiter l'humain comme une variable d'ajustement budgétaire, vous préparez des lendemains ingérables.

Comme l'écrivait Thucydide : « *Il est dans la nature de l'homme d'opprimer ceux qui céderont et de respecter ceux qui résisteront.* » Ne vous méprenez pas : nous ne céderons pas. C'est par la résistance que se gagne le respect.

Le personnel de France Travail n'est ni une charge à réduire, ni une ligne comptable que l'on supprime d'un simple trait de plume.

