

CSEC du 3 juin 2026

Déclaration de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi

« Nous sommes dans l'inconcevable, mais avec des repères éblouissants » (René Char) Recherche de la base et du sommet

L'inconcevable, on le pressentait, il arrivait, nous y sommes ! Les repères éblouissants, nous les cherchons !

Le projet d'évolution de l'organisation de France Travail que vous nous présentez ce jour nous laisse profondément circonspect, voire pantois. Sous les termes d'efficacité, de simplification, de réduction de la distance entre la stratégie et l'action, de développement des communautés et de Centres de Services Partagés, ne serait-ce pas le faux-nez d'une déstructuration rampante ?

Qualité de service rendu, aplatissage des niveaux hiérarchiques, simplification des strates... derrière ces mots, que d'aucuns pourraient qualifier de rassurants voire d'indispensables, nous voyons surtout une transformation profonde et risquée de l'organisation de France Travail mâtinée de billevesées.

En effet, **cette transformation** ne concerne pas uniquement quelques ajustements d'organigramme. Elle **touche au cœur du fonctionnement de notre établissement** : la ligne managériale, les collectifs de travail, les responsabilités, les rattachements, les activités mutualisées, les équilibres territoriaux et la qualité du service rendu. Assisterions-nous au démantèlement programmé de notre institution au travers de ces coups de boutoirs récurrents portés contre les agents et le management ?

Marcel Proust, dans *Le temps retrouvé*, écrivait que « pour que les choses paraissent nouvelles, il faut en art, comme en médecine, comme en mondanités, des noms nouveaux... ». **Manifestement à France Travail aussi, on aime utiliser des mots nouveaux pour réinventer l'ancien monde !** La novlangue orwellienne est appréciée par les adeptes de formules creuses colorées d'anglicismes sans prendre en compte la réalité ressentie et vécue par les agents. Il faut simplifier, nous en convenons aisément. Mais nous sommes extrêmement dubitatifs sur les choix opérés. Et surtout, au regard de la date d'envoi des documents, comment espérer tout assimiler et étudier en 1 semaine ? C'est une drôle de conception du dialogue social et du partage d'expérience constructif ! On a vraiment l'impression que tout est déjà ficelé, en secret.

Aucune justification d'une nécessaire transformation si ce n'est qu'il faut évoluer avec son temps. « Circulez, y a rien à voir » !

La Direction affirme vigoureusement vouloir réduire la distance entre la stratégie et l'action. Mais, en réalité, nous craignons précisément l'inverse : une organisation plus verticale dans ses objectifs, plus floue dans ses responsabilités, plus distante dans ses arbitrages et plus complexe dans son fonctionnement quotidien. Supprimer ou diluer des strates managériales, ce n'est pas simplement alléger une organisation. C'est prendre le risque de retirer des repères, de réduire l'accompagnement des équipes, de concentrer la charge sur un nombre réduit de managers, et de fragiliser la prévention des tensions, des conflits et des risques psychosociaux.

Les managers ne sont pas une variable d'ajustement, ils sont essentiels.

- ✓ Ils sont des repères pour les équipes.
- ✓ Ils assurent la continuité du travail réel.
- ✓ Ils accompagnent les agents, régulent les difficultés, traduisent les orientations, portent les arbitrages et maintiennent les collectifs debout.
- ✓ Les transformer en managers fonctionnels, sans autorité claire, sans moyens garantis, avec des responsabilités transverses et des objectifs parfois contradictoires, serait un pari risqué et une erreur, lourde de conséquences.

Notre vigilance porte également sur les CSP

La Direction les présente comme des outils de mutualisation. Nous y voyons un risque majeur de centralisation, de standardisation excessive et de perte de maîtrise territoriale. **Avec les CSP, les agents pourraient dépendre hiérarchiquement d'une entité, fonctionnellement d'une autre, tout en travaillant pour le compte d'une troisième.** Une telle organisation peut créer de la confusion, des conflits de priorité, une dilution des responsabilités et une surcharge de coordination.

- ✓ Qui décidera réellement ?
- ✓ Qui fixera les priorités ?
- ✓ Qui évaluera les agents ?
- ✓ Qui arbitrera les conflits entre besoins locaux et objectifs mutualisés ?
- ✓ Qui assumera la responsabilité en cas de surcharge ou de dysfonctionnement ?

Oui à la subsidiarité maîtrisée ! NON à un jacobinisme débridé !

- ✓ Nous refusons que les CSP deviennent le cheval de Troie d'une centralisation déguisée.
- ✓ Nous refusons que des activités de proximité soient éloignées du terrain.
- ✓ Nous refusons que les territoires soient dépossédés de leurs moyens d'action.
- ✓ Nous refusons que les agents soient placés dans des organisations à rattachements multiples, où chacun pilote un morceau mais où plus personne n'assume clairement l'ensemble.

Alerte et vigilance sur les Communautés de travail

Elles peuvent être utiles si elles reposent sur le volontariat, du temps reconnu, des objectifs clairs, une animation formalisée et une articulation transparente avec la ligne hiérarchique. Mais elles peuvent aussi devenir une nouvelle couche de travail invisible, de réunions, de reporting et d'injonctions transverses. Elles peuvent faire peser sur les agents et les managers une responsabilité adventice sans moyens supplémentaires. Nous refusons que les communautés servent à **contourner les lignes hiérarchiques**, à **compenser des suppressions de postes** ou à **transférer sur les collectifs la charge** d'une organisation devenue illisible.

Vigilance sur plusieurs risques majeurs impactant la QVCT

Nous alertons sur une **ambiguïté inacceptable concernant la mobilité des agents**. La mobilité géographique obligatoire apparaît explicitement pour les CM DD et les managers passant du hiérarchique au fonctionnel mais ce n'est pas le cas concernant les agents travaillant en CSP ou pour ceux des fonctions d'appui. Le projet admet lui-même que des **avenants au contrat de travail** seront possibles lors de ces mobilités. La CFE-CGC refuse le flou entretenu entre la simple modification des conditions de travail et la **modification substantielle du contrat**. Aucun agent ne doit subir de changement de périmètre ou de rattachement sans un droit d'option clair, écrit et opposable.

Votre support le reconnaît lui-même puisqu'il envisage une attention particulière aux managers hiérarchiques évoluant vers du management fonctionnel, un temps d'appropriation nécessaire, un impact sur la charge de travail et une transformation culturelle et managériale pluriannuelle. Ces éléments confirment que nous ne sommes pas face à une simple évolution technique, mais bien confrontés à un projet à forts impacts humains, professionnels et organisationnels, comportant :

- ✓ **Un risque pour les managers**, avec une perte de proximité, une dilution des responsabilités et une surcharge de travail ;
- ✓ **Un risque pour les agents**, avec des rattachements plus complexes, des priorités contradictoires et une perte de repères ;
- ✓ **Un risque territorial**, avec une centralisation progressive d'activités aujourd'hui ancrées dans les réalités locales ;
- ✓ **Un risque pour le service public**, avec une possible dégradation de la réactivité, de la qualité et de l'adaptation aux besoins des usagers.

En l'état, ce projet n'est ni suffisamment justifié, ni suffisamment sécurisé, ni suffisamment objectif.

- ✓ Il ne démontre pas les gains réels attendus.
- ✓ Il ne chiffre ni les impacts sur les postes et les effectifs, ni le coût de cette transformation.
- ✓ Il ne garantit pas l'absence de mobilité subie.
- ✓ Il ne sécurise pas suffisamment les parcours des managers.
- ✓ Il ne démontre pas que les CSP amélioreront le service rendu.
- ✓ Il ne prouve pas que les Communautés ne généreront pas du travail invisible.
- ✓ Il ne garantit pas que la charge de travail sera soutenable.

En conclusion, nous demandons :

- ✓ La production d'un tableau nominatif et précis des impacts par territoire.
- ✓ La garantie qu'aucune mobilité ou changement de mission **ne se fera sans l'accord explicite de l'agent.**
- ✓ **La présentation d'un bilan financier complet du projet**, incluant le coût détaillé du recours aux prestataires externes.

France Travail a besoin d'une organisation claire, humaine, territorialisée et responsable. Pas d'une organisation éclatée entre strates supprimées, pilotage fonctionnel, CSP inabouti, Communautés et responsabilités diluées.

L'humain est au cœur de nos missions et de notre engagement ! C'est l'ipséité de France Travail. Il ne peut être sacrifié sur l'autel du modernisme, de l'instantanéité et des calembredaines !