CFE CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

CFE-CGC Métiers de l'Emploi PACA

21 octobre 2026

Réorganisation, le DG interpellé

De : SYNDICAT CFE-CGC-PACA
Envoyé : mardi 20 octobre 2026 19:34
À : GUILLUY Thibaut (Directeur Général) <thibaut.guilluy@francetravail.fr>
Cc : MARTIN Frederic-paul <Frederic-Paul.MARTIN@francetravail.fr>; REGNIER Cecilia <cecilia.regnier@francetravail.fr>; BLAIN Pascal <pascal.blain@francetravail.fr>
Objet : Rendez vous manqué

Monsieur le Directeur Général,

Votre présence au séminaire des Directeurs de la région PACA mercredi dernier témoignait de l'importance accordée à votre projet de réorganisation. Nous avons également souhaité y être présents afin de porter les préoccupations des personnels concernés.

Nous relevons que de nombreux Directeurs Adjoints n'ont pas été conviés à cette rencontre, alors même que leur devenir constitue un enjeu important du projet. Nous regrettons par ailleurs de ne pas avoir pu échanger avec vous à cette occasion malgré notre présence tout au long de la journée. Au-delà de l'absence de dialogue, nous ne pouvons passer sous silence le sentiment d'évitement que cette situation a suscité.
Dans un contexte aussi sensible, alors que nous souhaitions vous faire entendre les préoccupations des managers concernés, cette absence d'échange direct nous apparaît en contradiction avec la nécessité d'une concertation sincère et effective.
Nous sommes persuadés qu'une transformation de cette ampleur ne peut se construire sans dialogue avec celles et ceux qui auront à en assumer les conséquences et à la mettre en œuvre. L'absence d'échanges à ce stade renforce les inquiétudes et nourrit le sentiment que les décisions sont prises sans que les réalités du terrain soient pleinement considérées et entendues.

Vous trouverez en pièce jointe notre synthèse des alertes et positions relatives à ce projet, élaborée dans un contexte économique, politique et social marqués par de nombreuses incertitudes.

Sur le fond, nous demandons que soient précisées les raisons justifiant le choix d'une organisation matricielle, les enseignements tirés des expériences antérieures et les résultats concrets attendus. À ce stade, nous ne disposons pas d'éléments probants permettant d'établir la pertinence de ce modèle au regard des objectifs poursuivis.
Nous considérons que les gains d'efficience annoncés doivent être objectivés et mis en regard de leurs conséquences sur le fonctionnement des services, les responsabilités managériales et les conditions de travail.

Nous aimons à rappeler la phrase de Rabelais, détournée pour la circonstance. « Efficience sans conscience n'est que ruine de l'établissement. »
Cette formule traduit une conviction essentielle : la recherche d'efficience ne peut se faire au détriment du sens de l'action, de la qualité du service rendu ni de la considération due aux personnels.

Bien à vous,

CFE-CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
Syndicat.cfe-cgc-paca@francetravail.fr
CFE-CGC Métiers de l'Emploi
73 Avenue William Booth – 13012 Marseille
www.cfecgc-metiersdelemploipaca.fr



CFE CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

CFE-CGC Métiers de l'Emploi PACA

14 octobre 2026

Réorganisation : le grand flou !

« ***Transformation culturelle, pouvoir d'agir, mutualisation, simplicité, Innovation*** **». Autant de concepts égrenés pour bercer les salariés.**
Et combien de versions pour accoucher d'un projet aussi flou ?
À force d'empiler les mots qui claquent, la direction semble surtout chercher à masquer les conséquences d'une réorganisation dont les effets concrets restent largement inconnus.
Il ne manquait plus que « *disruption* » pour compléter le bingo de la novlangue managériale !

Mais derrière les éléments de langage, il y a nos métiers, nos responsabilités, nos emplois, notre avenir.

UNE RÉORGANISATION DE PLUS

Depuis des années, les agents et les managers du réseau comme des fonctions support, absorbent les transformations successives de notre Etablissement. C'est leur engagement et leur capacité d'adaptation qui permettent aujourd'hui, à France Travail, de continuer à fonctionner.
Jusqu'à quand faudra-t-il compenser, sur le terrain, les choix d'organisation de la DG ?
La Loi Plein Emploi bouleverse déjà nos activités. Les moyens sont sous tension. Le contexte économique se dégrade, le chômage ne cesse d'augmenter. Et la direction voudrait ajouter une nouvelle transformation structurelle, sans démontrer clairement sa nécessité ni ses bénéfices opérationnels.
Est-ce vraiment le moment de fragiliser davantage notre organisation alors que toutes les équipes ont besoin d'accompagnement managérial fort ?

UN PROJET RH BIEN AVANCÉ. UN PROJET OPÉRATIONNEL TOUJOURS FLOU

Le dossier détaille l'accompagnement, la formation et … le soutien psychologique. Mais où sont les réponses concrètes sur le travail de demain ? Combien d'agents et de postes seront concernés ? Quelles responsabilités seront supprimées, déplacées ou transférées ? Quelles seront les charges de travail réelles ? Quels moyens seront mobilisés ? Quels gains opérationnels sont attendus, et comment seront-ils mesurés ? Quel sera le coût de cette transformation ?

CFE CGC

CFE CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, CADRES
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

CFE-CGC Métiers de l'Emploi PACA

Pas de chiffres précis. Pas de vision claire des conséquences. Pas de démonstration convaincante des bénéfices attendus.
En revanche, les impacts humains sont suffisamment prévisibles pour que l'on nous parle déjà de soutien psychologique.

ADJOINTS : MERCI POUR TOUT… ET MAINTENANT, CIRCULEZ ?

Des années à accompagner les équipes, à conduire les entretiens, à piloter l'activité, à gérer les urgences et à faire vivre les orientations de l'établissement.
Et demain ?
Des responsabilités retirées. Des périmètres réduits. Des rôles redéfinis. Des parcours professionnels fragilisés.
Puis une consigne : accompagner le changement, rassurer les équipes et porter une transformation qui remet en cause son propre rôle au sein de l'institution.

Comment demander aux managers de défendre une organisation qui dévalorise leurs expériences et fragilise leur avenir professionnel ?

La perte de responsabilités ne se résume pas à une ligne dans un organigramme. Elle touche à l'identité professionnelle, à la reconnaissance, au pouvoir d'agir et au sens du travail.
Le risque psychosocial n'est pas une variable secondaire que l'on compensera avec une ligne d'écoute.

À ce stade, la direction doit apporter des réponses précises. Les agents ne peuvent pas être contraints de découvrir progressivement les conséquences d'un projet dont les objectifs réels et les impacts restent insuffisamment documentés sur le court, moyen ou long terme.

La **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** demande des chiffres, des explications et des garanties, pas des éléments de langage !

La transformation ne peut pas être un prétexte à la dévalorisation des métiers et à la réduction des moyens.

Participez à notre visio DAFT DAAFT CM et RS
Mardi 10 Novembre après-midi ! > SCAN ME !

Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres,
Ensemble, Construisons Demain

CFE CGC