

Réunion du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Ces réunions du CSEC, organisées sur 2 jours et demi, avaient pour ordre du jour :

- Information en vue de consultation sur la politique sociale
- Point d'étape sur la Démarche Efficience
- Consultation sur Match FT
- Consultation sur le déploiement d'Oscar
- Questions diverses

1

Intervention préalable :

En ouverture de séance, **FO** est intervenue sur un certain nombre d'informations obsolètes, incomplètes ou même manquantes dans le cadre de l'information sur la politique sociale, et ce en irrespect des dispositions légales et conventionnelles. La DG en prend note sans s'exprimer. Les autres élus du CSEC ne font part d'aucune remarque sur ce sujet ...

Information en vue de consultation sur la politique sociale

Préambule : ce sujet est très vaste par nature et recouvre de nombreuses sources informatives fort disparates.

Les informations ci-dessous représentent, par thématiques, les éléments les plus notoires retenus par l'équipe **FO**.

La formation

FO note que l'Académie France Travail est financée exclusivement par France travail au bénéfice de tout RPE. La DG rétorque que les participations des autres membres des structures partenaires sont faibles et que ce sont essentiellement les agents de FT qui bénéficient des formations spécifiques. La DG rajoute que FT percevrait des fonds spécifiques pour le financement des formations des autres agents du RPE.

FO alerte sur l'absence d'efficacité du e-learning sachant qu'il n'est pas sanctuarisé sur le planning. La DG le reconnaît et veut faire modifier cette pratique.

FO note que pour les managers les formations sont plus longues et surtout plus en présentiel. De même le catalogue pour les fonctions Support est peu fourni.

FO regrette également de ne pas obtenir communication du nombre de jours de formation moyen pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

FO note le poids croissant des formations en distanciel.

Rejoignez-nous !



Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Autres réponses DG :

La DG plaide pour le e-learning, comme étant, selon elle, adapté particulièrement aux plus jeunes d'entre nous. Les modes d'apprentissage ayant évolué selon la DG. Cet argument est un peu court pour **FO** surtout au regard de l'âge moyen des agents de France travail atteignant 47,55 ans.

44% des contenus de l'Académie vient des partenaires. La DG dit qu'il n'y a pas de formations spécifiques pour le RPE hors FT.

La DG reconnaît que tous les partenaires n'ont pas la culture de la formation digitale.

83% des agents ont fait au moins 7 heures de formation en 2024 et 3% n'ont eu aucune formation.

Pour la DG la formation individuelle peut-être plus distancielle mais la formation entre partenaires ou en inter-régions, sous forme d'actions, doit être présentielle. 89% des agents sont formés dans leur région.

La DG précise que si le distancielle est majoritaire, les heures en présentiel restent majoritaires. **FO** n'est pas dupe vu la longueur des e-learning.

En synthèse :

Pour **FO**, la DG refuse de voir les effets de sa politique très dématérialisée sur la qualité de la formation, se justifiant par la QVT, la RSE, ou encore les demandes des agents eux-mêmes.

Le vrai objectif est de ne pas faire augmenter le temps de formation des agents, ce qui est pourtant nécessaire surtout en période de Transformation. **FO** rappelle les obligations de l'employeur en matière de formation.

Recrutement et attractivité

La DG rappelle qu'elle a mis en place la MRS pour le recrutement des conseillers, comme solution pour renforcer le sourcing de candidats. 26 recrutements ont été effectués par cette modalité en 2024 en tout et pour tout.

Une campagne de communication pour mieux faire connaître les métiers de FT est en cours.

Il semblerait donc que France Travail s'inquiète particulièrement de son vivier de candidats, mais pour **FO** l'attractivité passe en premier lieu par les salaires et les conditions de travail. **FO** rappelle que depuis 2009 l'inflation a absorbé l'équivalent de l'allocation vacances et du 13^{ème} mois.

Au global, les effectifs entre 2023 et 2024 diminuent de 1,57% au 31/12, 58 613 en 2023 contre 58 474, soit -0,24% en effectif moyen mensuel

	TOTAL	H	F	Total
2022		13 938	44 320	58 258
2023		14 014	44 600	58 613
2024		13 980	44 494	58 474

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

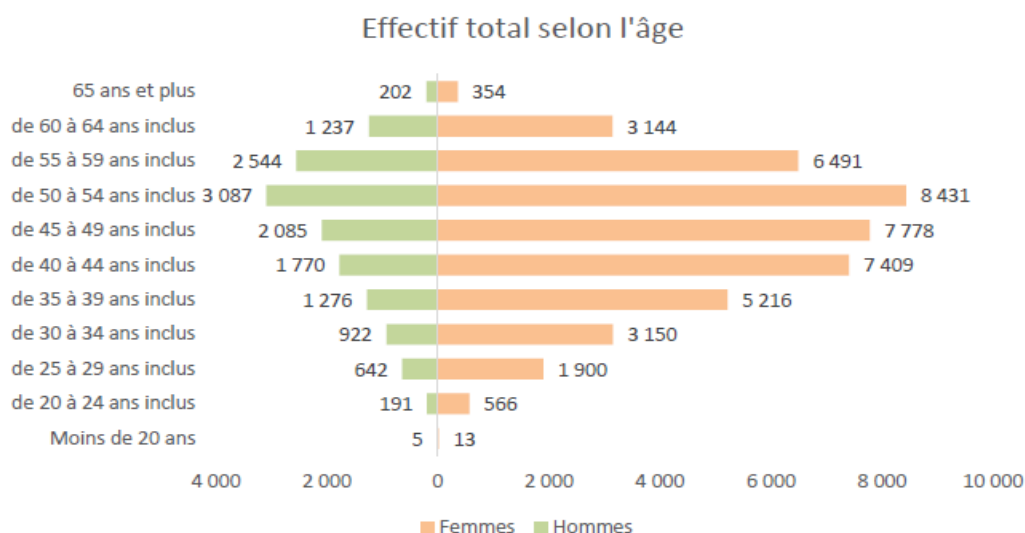
<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !

Adhérez



L'âge moyen s'élève à 46,9 ans pour les femmes et 48,2 ans pour les hommes (46,3 ans et 47,7 ans en 2023).



3

Pour **FO** le vieillissement incontestable des agents, et d'ailleurs non contesté par la DG, comporte des questions essentielles comme la maladie, l'absentéisme, l'aménagement des postes, partage du savoir... entre autres. Le document de la Direction ne fait pas part d'axes concrets de la part de la DG alors que l'expertise 2023, votée par les élus, alertait déjà sur cet aspect crucial.

IA et Data

FO fait part du taux d'erreurs généré par les outils à base d'IA. La DG partage ce constat. La DG a demandé la création d'un module de formation « critique » sur l'IA afin que les agents intègrent bien cette dimension et ne suivent pas aveuglement les conclusions proposées par les outils à base d'IA.

La DG ne souhaite pas plus s'attarder sur ce sujet étant donné que de nombreux échanges ont déjà eu lieu antérieurement sur ce sujet en CSEC et rappelant qu'une expertise avait même été demandée par les élus du CSEC.

Inclusion et diversité

La DG se présente comme un employeur de référence. Elle rappelle qu'elle a renouvelé la convention avec le FIPHP. La DG insiste sur sa politique en faveur des aidants ou des seniors...même si ces derniers ne représentent que 5% des embauches.

Concernant le bien-être au travail, la DG souligne son implication sur le sujet de la prévention de la santé mentale, avec des pilotes en cours entre autres.

Après ce catalogue d'actions tel que survalorisé par la Direction, **FO** pose la question de l'évaluation de cette politique. Pour exemple, de nombreux engagements autour de l'accord handicap ne sont pas encore mis en œuvre. De même **FO** rappelle la fameuse journée blanche pour les encadrants passée rapidement à trépas.

Sur le sujet de l'absentéisme, la DG reconnaît que cela se dégrade mais elle estime que cela se dégrade moins vite que dans d'autres structures....

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

En synthèse :

FO estime que cette politique sociale manque d'évaluation, et constate les lacunes en matière de portage des accords nationaux dans les établissements (constat fait également par la DG elle-même).

FO note l'absence de l'habituel et indispensable volet sur les conditions de travail dans la note de la Direction, ce qui est pour le moins étrange...

OSHIRIS

....quand au contraire la Direction fait tout un chapitre sur OSHIRIS. On ressent bien que ce sujet est un vrai traumatisme pour l'établissement. La situation est désormais « un peu plus » stabilisée, paraît-il.

Mesures salariales

La DG revient sur l'ensemble des mesures prises en 2024 (revalorisation de 1,75%, rachat de RTT, PPV, PVI, valeur faciale TR...). Néanmoins il est remarqué qu'il n'y pas d'informations sur les éléments de rémunération spécifiques (comme les primes managériales).

On note l'effet positif, sur le nombre de promotions, des actions menées par **FO** sur l'assiette de calcul de l'enveloppe promotionnelle

(0,8 % de la masse salariale des agents de droit privé)

1.5.1 NOMBRE DE SALAIRES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UN COEFFICIENT SUPERIEUR OU UN NIVEAU SUPERIEUR

- Statut Privé

	2022			2023			2024		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contrats Aidés									
A	2	5	7	1	3	4			
B	64	232	296	59	251	310	42	173	215
C	797	3 787	4 584	841	3 943	4 784	1153	4 807	5 960
D	510	2 264	2 774	548	2 217	2 765	488	2 066	2 554
E	634	1 471	2 105	596	1 533	2 129	614	1 667	2 281
F	303	606	909	317	590	907	307	637	944
G	190	189	379	197	190	387	213	190	403
H	116	49	165	91	71	162	111	84	195
I	18	18	36	29	14	43	36	14	50
Cadres dirigeants									
Total	2 634	8 621	11 255	2 679	8 812	11 491	2 964	9 638	12 602

Le dialogue social

La DG insiste sur le nombre de réunions consacrées à ce sujet. Elle est satisfaite du dialogue social dans l'établissement même si elle estime que le nombre d'expertises est trop important. Pour **FO** la quantité ne fait pas la qualité. Quand aux expertises, elles sont un **outil légal** pour les élus qui ont bien souvent du mal à accéder « naturellement » aux informations nécessaires à leurs missions.

Il est surprenant de noter par ailleurs la grande différence de réunions CSSCT entre établissements et de l'absence de données sur les convocations des Délégués Syndicaux dans les établissements. Pour **FO** tous les établissements ne donnent pas sa pleine place au dialogue social. Sur ce sujet la DG estime que les bilatérales devraient être trimestrielles dans les établissements.

Franchir un cap dans la transformation culturelle

Sujet inédit qui montre à quel point la Direction est attentive à la « canalisation » des esprits pour arriver au projet France Travail. C'est aussi le seul sujet pour lequel la Direction pose quelques perspectives même si elles ne changent rien au programme « visions-valeurs » qui reste la clef de voûte « idéologique » de la transformation.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !

Adhérez



Point d'étape sur la Démarche Efficience

Pour rappel :

La Démarche Efficience vise à faire plus (intégration des nouvelles missions issues de la Loi Plein Emploi, augmentation des objectifs) avec des moyens constants (voire réduits). C'est elle qui prévoit le fameux *redéploiement* interne de 3 700 ETP (équivalent temps plein), à l'horizon 2027.

Nos ambitions issues de la LPE, à réaliser via le plan d'efficience, dans un contexte de grande incertitude économique

A moyens constants, la démarche efficience permettra de réaliser les ambitions issues de la LPE et de la mise en place de France Travail. Cependant, la dégradation attendue de la conjoncture économique ou une réduction des effectifs amèneront sans doute une ambition moins importante que celle présentée ci-dessous pour 2026 et 2027.

	Ambition 2025 vs. 2023	Réalisé – mai 2025	Ambition 2027 vs. 2023	
Accompagnement intensif	575 000 entrées en intensif (200 000 entrées supp. / 2024) ~ 2000 portefeuilles / 1860 ETP	210 000 entrées en intensif (37% de l'objectif) ~ 1619 portefeuilles / 1505 ETP	~ 700 000 entrées en intensif (325 000 entrées supp. / 2024) ~ 2600 à 2900 ETP	Besoin chiffré à 3.700+ ETP à horizon 2027
Prospection auprès des employeurs	400 000 actions de prospection (vs. 100 000 en 2023) ~ 130 à 200 ETP	190 700 actions de prospection (48% de l'objectif)	600 000 actions de prospection (vs. 100 000 en 2023) ~ 350 à 500 ETP	
Contrôle de la recherche d'emploi	Jusqu'à 980 000 contrôles (vs. 500 000 en 2023) ~ 300 ETP	319 460 contrôles (33% de l'objectif) ~ 122 ETP	1,5 million de contrôles (vs. 500 000 en 2023) ~ 500 ETP	
Avenir Pro	75 000 élèves dans 1100 lycées ~ 41 ETP (vs 2023)	Déploiement pour la rentrée de l'année 2025-2026	Déploiement terminé ~ 115 ETP (vs 2023)	
Lutte contre les comportements abusifs	Acco. spécifique des frontaliers (1x/mois) ~ 50 à 100 ETP (vs 2023)	Acco. spécifique des frontaliers (1x/mois)	Acco. spécifique frontaliers, créateurs d'entreprise, ruptures conventionnelles À chiffrer	
Impact de la conjoncture économique	Estimé en 01/25: 300 à 400 ETPT Estimé en 06/25: 400 à 500 ETPT (vs 2024)	Estimé en 01/25: 300 à 400 ETPT Estimé en 06/25: 400 à 500 ETPT (vs 2024)	À chiffrer	

Extrait document
de présentation :

Un point essentiel a été débattu lors de cette réunion : la « mesure » des gains d'efficience qui est le volet 7 du plan d'efficience.

Ce volet était très attendu de la part de **FO** étant donné qu'il s'agit ni plus ni moins **du cœur du réacteur du principal du plan de transformation des effectifs de France Travail pour répondre aux injonctions de la Loi Plein Emploi**. Nous n'avons pas été déçus...

Tout d'abord, la DG indique que sa réflexion se structure encore et doit aboutir à un impact sur le marché du travail et contribuer à la réduction du déficit public (rien que ça...) Pour cela deux axes :

1 – Dégager du temps pour assurer de nouvelles missions ou les densifier : Accompagnement Intensif, prospections entreprises, CRE, avenir Pro... Ces gains sont mesurés en ETP.

2 – Dégager des gains financiers, mesurés en euros.

Ces gains ont pour objet d'être redéployés pour **améliorer nos résultats et en particulier sur des services à forte valeur ajoutée**.

Les gains « réalisés » (comprendre « estimés ») jusqu'à présents ont été investis dans des portefeuilles d'Accompagnement Intensif et dans les postes CRE.

La DG estime que l'on a déjà « gagné » l'équivalent de 1078 ETP (c'est précis) jusqu'à présent, sans en apporter la moindre rationalité...

La méthode de calcul :

C'est sur ce sujet que nous craignons le plus le tour de passe-passe.

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid
MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

La DG a des « hypothèses » (c'est moins précis d'un coup...) sur les gains réalisés s'appuyant sur des enquêtes temps qui sont en cours seulement (et que le CSEC n'a pas). Un tableau de bord permettrait de suivre ces gains. Pour le reste **les estimations** de gains de temps se font sur.....estimation déclarative de l'agent.

En réalité, il existe un outil complémentaire à ces deux méthodes complètement empiriques, à savoir des assistants virtuels sur les postes des agents (qui bien sûr n'en ont pas été informés) et qui sont capables **d'estimer** que sur telle ou telle activité l'agent a gagné X secondes ou X minutes par rapport à auparavant. MAGIQUE !

Pour **FO**, tout cela n'est pas sérieux au regard des enjeux colossaux des redéploiement d'effectifs et de hausse de la charge de travail.

Hausse de la charge de travail ? :

En effet c'est bien là le problème, et ce dossier prêterait presque à sourire de son amateurisme s'il n'avait pas une telle importance et s'il n'était pas signé **d'une charge de travail qui va considérablement augmenter, de l'ordre de 10% en seulement 3 ans** selon **FO**, ce qui est considérable et violent.

Alors qu'un potentiel gain de 3 minutes par semaine ne changera rien à la vie d'un l'agent, la compilation de ces gains pour tous les conseillers donne un volume de minutes convertissable en ETP que la Direction compte donc redéployer vers « ses priorités » (3700 postes redéployés).

Résultat des courses : **le poids des activités restera le même mais sera réparti sur moins d'individus amenant une hausse inexorable et progressive de la charge de travail.**

Si un agent pensait que les outils à base d'IA générative (ChatFT, MatchFT, etc.) allaient lui permettre d'avoir plus de temps pour se consacrer aux DE ou aux entreprises, par exemple, et bien la réalité sera toute autre, les portefeuilles vont gonfler et les objectifs, augmenter.

FO souhaite depuis longtemps travailler sur cette notion de charge de travail reprochant à la Direction le refus de toute analyse, toute comparaison. SECRET DEFENSE.

Et pourtant, c'est bien là le vrai sujet, qui doit certainement d'ailleurs inquiéter aussi la DG qui indique une volte-face dans sa politique de prévention des risques en incluant d'ailleurs une diapositive brouillonne sur ses vraies intentions en la matière. La DG balbutiant la nécessité de développer sa politique de prévention primaire.

La Direction se dit en effet soucieuse des impacts en matière de risques psychosociaux de ce projet et souhaite travailler avec le CSEC sur la prévention des RPS....

Le syndrome « trajectoire GDD »

Alors que la DG avait bien précisé qu'elle ne procéderait à aucun redéploiement tant que la hausse de productivité estimée ne serait pas constatée et présentée au CSEC, elle a fait volte-face avec la complicité des élus **sauf** ceux de **FO**.

FO a questionné sur la réversibilité du redéploiement si jamais il s'avérait que les gains de productivité « estimés » ne s'avéraient pas exacts et loin de l'attendu.

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

La DG n'avait pas trop travaillé ce sujet mais a admis qu'elle avait commis une véritable erreur avec « Trajectoire GDD » en redéployant des effectifs GDD vers le placement alors que les gains de productivité escomptés par l'automatisation des calculs n'étaient pas réels mais seulement...estimés.

Pour **FO**, *bis repetita* bien que la DG s'en garde et dit avoir retenu les leçons de ses erreurs. En quoi ?

Dans le meilleur des mondes !

Mais il fallait vraiment attendre la fin de ce CSEC éprouvant et les propos conclusifs de la DG, peinant à convaincre de sa méthode de calcul auprès des élus du CSEC, du moins ceux de **FO**.

Pourquoi 3700 postes redéployés après tout ? Pourquoi de telles annonces alors que tout est aujourd'hui estimé de manière très vague ? Eh bien : c'est une ambition en fait !! parce que c'est l'attendu de la Loi Plein Emploi pour répondre aux objectifs de nombre de portefeuilles d'accompagnement ou de prospections entreprise, entre autres. Rien de rationnel donc !!

Les masques tombent enfin : la méthode est bel et bien un artifice qui n'a pour but que de « justifier » au doigt mouillé de redéploiements déconnectés de toute analyse rationnelle et de toute mesure de la charge réelle de travail.

En d'autres termes, avec la Loi Plein Emploi, la tutelle a « *dealé* » avec France Travail qu'elle ne donnerait pas d'effectifs complémentaires à France Travail pour réaliser toutes ces nouvelles missions. A France Travail de trouver une solution en interne, une méthode pour faire passer la pilule aux agents en rendant le sujet « attrayant » (« ça gagne du temps aux agents ») et lénifier les représentants du personnel pour que la marmite ne déborde pas. Objectif atteint !!

L'équation finale est donc assez simple :

EFFICIENCE POUR TOUS = HAUSSE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE CHACUN

L'ensemble de ces constats ne fait que renforcer la
revendication de **FO**
ABANDON DU PLAN D'EFFICIENCE

Consultation sur Match FT

Pour rappel MATCH FT est un des sujets poid lourd du volet 2 de ... la démarche d'efficience. C'est un cas d'usage de l'Intelligence Artificielle générative à France Travail. Ce projet s'inscrit donc dans une volonté de gagner du temps pour mieux redéployer les effectifs.

Cela fait plusieurs mois que ce dossier est sur la table. Au départ l'interface devant faciliter le rapprochement entre l'offre et la demande, elle évolue vers une sorte de chat conversationnel avec les DE qui se verraient proposés une offre d'emploi par l'outil et non par le conseiller.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid
MAHKOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

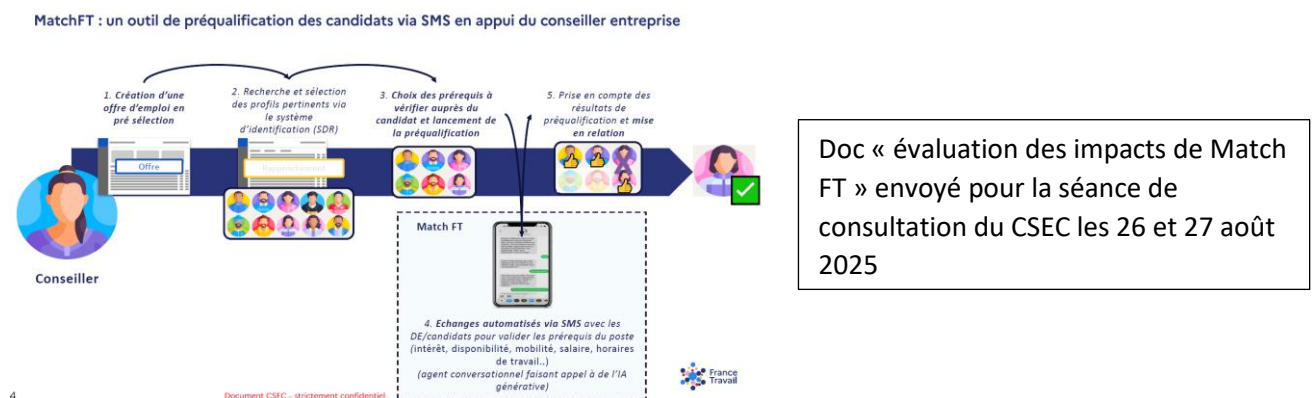
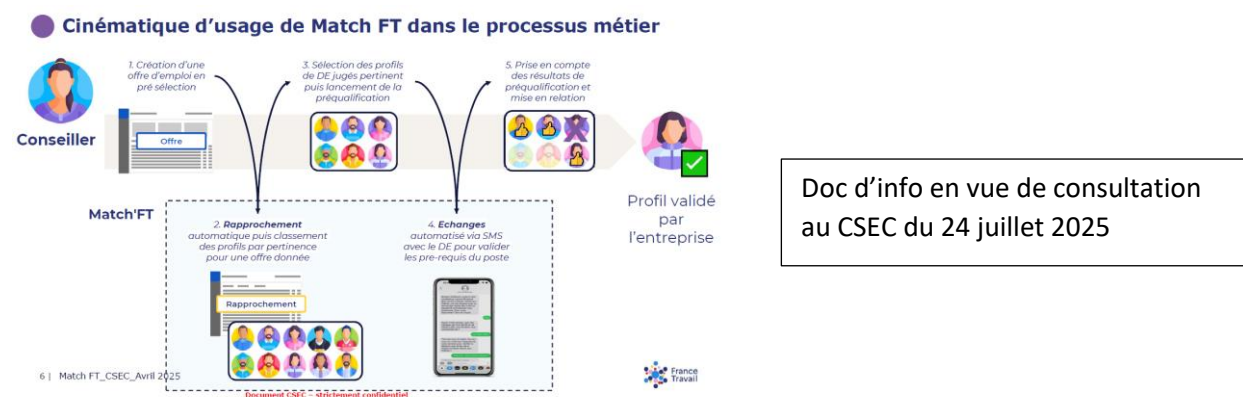
Retenons quelques propos du dossier :

Sur l'impact « marché du travail » : « il est **vraisemblable** que l'outil permette d'identifier un vivier de candidats plus motivés ou correspondant mieux aux postes » → il s'agit donc d'une hypothèse et aucunement du résultat d'une évaluation objectivée par des éléments observés ...

Sur l'impact « efficience » : « les conseillers ayant substitué Match FT aux appels téléphoniques **ressentent** d'importants gains de temps. L'appropriation plus généralisée de Match FT **en remplacement des contacts téléphoniques** sera un levier important de gains d'efficience » → il s'agit donc d'un ressenti et non d'une évaluation objectivée par des éléments observés ... On vise à remplacer un contact humain par un contact machine !

Un outil pertinent pour le sourcing actif de candidats, moins pour la sélection : « Match FT apparaît comme un outil pertinent **pour aller chercher des candidats** » → Comment ?! puisque c'est le conseiller qui est sensé sélectionner les candidats à pré-qualifier avec Match FT.

De même la DG admet que le taux de répondants aux sollicitations est faible (moins de 10%).



En synthèse, pour un dossier qui a pour objectif de faire gagner du temps, rien n'est moins sûr et rien d'ailleurs n'est mesuré sérieusement. Dans les établissements tests il n'a pas été mesuré de gains significatifs mais la DG y croit, c'est l'essentiel.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !

Adhérez



Alors que de plus en plus d'études tendent à considérer que l'IA ne fait pas gagner du temps, ou peu, mais transforme l'activité en la taylorisant encore plus et en soumettant le salarié à la considération de l'IA (qu'elle soit exacte ou non), il est à craindre que les espoirs de la Direction en matière de gains de productivité pour redéployer des effectifs en interne afin de tenter de répondre aux injonction de la Loi Plein Emploi, ne soit finalement qu'un miroir aux alouettes que les agents paieront par une hausse de leur charge de travail.

A noter que les élus du CSEC devant rendre un avis sur un projet évolutif et pour lequel la DG ne donne pas de garantie de revenir vers l'instance lorsque le projet sera stabilisé ont refusé unanimement de remettre un avis.

Les élus au CSEC tiennent à exprimer leur désaccord face à la méthode retenue par la direction, consistant à soumettre à information-consultation un outil dont la conception est encore en cours et dont les fonctionnalités ne sont ni finalisées ni stabilisées. Le Code du travail impose que les représentants du personnel soient consultés sur la base d'informations précises, complètes et transmises en temps utile, permettant un avis éclairé (art. L2312-15).

En l'espèce, il est manifeste que ces conditions ne sont pas réunies. La présentation prématurée d'un outil en construction empêche le rôle du CSEC, pourtant chargé d'émettre un avis stratégique au niveau central, et brouille la chaîne de consultation, puisque les CSE d'établissement seront amenés à se prononcer sur un outil potentiellement modifié entre-temps et fragilise la légalité de l'ensemble de la procédure, en exposant la direction à des contestations sérieuses sur le fond et sur la forme.

Nous maintenons donc notre position que la consultation ce jour sur Match FT porte sur la consultation du développement de l'outil (comme point d'étape), et qu'une nouvelle procédure d'information consultation se tienne quand le produit sera finalisé avant d'être généralisé.

La proposition unanime d'une demande de cette double consultation a été rejetée ce jour par la direction générale. Contraints par cette position, les élus prennent la décision de ne pas rendre d'avis.

Consultation sur le déploiement d'Oscar

Après une première information le mois dernier (voir compte-rendu précédent), **FO** s'attendait à des pièces complémentaires et en particulier sur l'intégration de l'IA dans ce produit, qui fait de ce dossier aussi un cas d'usage de l'IA.

Dès lors, **FO** demande à connaître les gains de temps estimés par la DG. Cette dernière répond que ce n'est pas le sujet ...

Par ailleurs ce dossier permet d'unifier les différentes interfaces informatives concernant l'entreprise, ce qui est un bon point. Néanmoins la DG reconnaît que les sources statistiques unifiées sont nombreuses et envisagent d'alléger la chose...

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Avis circonstancié des élus **FO** au CSEC relatif au déploiement du portail OSCAR, émis lors de la réunion des 26 et 27 août 2025

Les élus FO en CSEC conformément à l'article L.2312-15 du Code du travail émettent un avis circonstancié relatif au déploiement du portail OSCAR.

La phase d'information du CSEC s'est déroulée au cours de la réunion de l'instance les 9 et 10 juillet 2025. Il en ressort :

- DUNE sera remplacé par le portail OSCAR qui va intégrer l'ensemble des outils utilisés actuellement sur le volet « entreprise ».
- Il a vocation à simplifier la tâche aux collègues en leur évitant de naviguer entre de nombreux écrans, mais aussi de concourir à plus de gain de temps, plus d'efficacité, plus de personnalisation, plus de satisfaction, plus d'impact emploi.
- Il intégrera un outil d'IA, à la main des agents, permettant des ciblage pour faciliter la prospection ou encore des synthèses des fiches entreprises, par exemple.
- L'outil OSCAR sera partagé avec le 1^{er} cercle du RPE (Cap emploi ; Mission Locale fin 2026).
- Il est également prévu d'ouvrir le partage au 2^e cercle du RPE sous certaines conditions.
- Le désengagement de DUNE sera progressif à partir de mi-octobre. Pendant la période de cohabitation entre DUNE et OSCAR, les actes métiers saisis sur l'un apparaîtront sur l'autre.
- Le premier lot d'OSCAR sera livré mi-octobre et s'accompagnera d'une phase pilote sur 5 DT à la Réunion, en Ile de France et en Nouvelle-Aquitaine.

La mise en place d'un outil plus ergonomique, construit avec les agents, est un point positif, cependant il est difficile d'évaluer les impacts en termes de gain de temps notamment, prônés par la Direction en l'absence de tout élément permettant d'objectiver cette affirmation.

L'information écrite communiquée ne contient aucune information sur l'introduction de quelconque outil d'IA, ni sur son paramétrage (prompt système), ses usages, les données traitées, la capacité à supprimer les données, etc. Pour autant, les échanges en séance lors de la réunion d'information, ont fait émerger l'intégration d'un outil d'IA générative au sein du portail OSCAR. Les élus **FO** alertent sur l'introduction d'un outil à base d'IA générative, donc de LLM, au sein du portail OSCAR, qui plus est dans ces conditions.

Les élus **FO** s'interrogent aussi sur la fiabilité des résultats générés par une IA générative en la matière dans la mesure où celle-ci fonctionne comme une « boîte noire ».

Les élus **FO** soulignent les dangers d'une démarche de mise à disposition du portail OSCAR des « partenaires » de la *Task force* Entreprise (2^{ème} cercle du RPE) et affirme son désaccord total avec l'ouverture de l'outil à ces structures, dans lesquelles figurent notamment les agences d'intérim. Cet accès présente également des risques de sécurité notamment au regard de l'usage de l'IA générative à base de LLMs et de la capacité d'intégration de prompts injectés au sein du prompt système.

Vœux des élus **FO** au CSEC :

- Une consultation de l'instance sur l'outil à base d'IA intégré au portail OSCAR avec présentation du prompt système, des choix opérés dans le paramétrage des cas d'usage, les données traitées. Ce, avant l'entrée en production du portail
- La présentation d'une évaluation de l'usage du portail OSCAR à 6 et 12 mois d'utilisation
- Abandonner l'ouverture du portail OSCAR aux partenaires du 2^e cercle du RPE

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



Régularisations salariales consécutives au versement des gratifications pour médaille du travail et indemnités de formateur occasionnel pour les années 2021, 2022 et 2023 :

Plusieurs salariés ayant perçu une indemnité pour médaille du travail avant 2024 ainsi que la prime de conférencier/formateur occasionnel, donc étant placés dans une situation similaire, subissent un même manquement du fait du refus de Pôle emploi devenu France travail de procéder à la réintégration de ces sommes dans le salaire de référence servant au calcul de la prime de treizième mois pour les années 2021, 2022 et 2023.

Ce d'autant que cette prime de treizième mois entre elle-même dans le calcul du salaire de référence d'un certain nombre de primes et avantages prévus au bénéfice des salariés de FRANCE TRAVAIL, à l'instar, notamment, de l'indemnité différentielle de congés payés.

Ces salariés subissent, de ce fait, un préjudice financier et moral évident.

A ce titre, et préalablement à l'engagement d'une action de groupe dans les conditions de l'article 16 de la Loi n° 2025-391 du 25 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, **FO** a demandé par LRAR envoyée le 1^{er} juillet 2025 au Directeur Général, de :

- faire cesser ce manquement aux obligations conventionnelles et contractuelles découlant notamment de l'application de la convention collective du 21 novembre 2009,
- procéder à la réparation intégrale du préjudice subi par ces salariés

Etant précisé que cette réparation intégrale devra nécessairement conduire au versement, à l'ensemble des salariés concernés :

- de la différence entre les sommes perçues et les sommes véritablement dues au titre des primes de treizième mois pour les années 2021, 2022 et 2023,
- et, par conséquent, de la différence entre les sommes versées et les sommes véritablement dues, notamment, au titre des indemnités différentielles de congés payés.

FO a déjà sollicité, à plusieurs reprises, la cessation de ce manquement notamment par communiqué du 17 avril 2025, et, que des salariés lésés ont demandé la régularisation de leur situation.

Force est néanmoins de constater que la Direction n'a pas procédé spontanément, comme elle y était pourtant maintes fois invitée, à la cessation de ce manquement, refusant d'accéder aux demandes de rappel de salaire de l'ensemble des salariés concernés.

La réticence abusive de France Travail cause un préjudice supplémentaire aux salariés concernés.

FO constate une nouvelle fois que France Travail ne respecte pas ses obligations puisque ni le CSEC, ni les autres organisations syndicales n'ont été informés de cette mise en demeure préalable envoyée le 1^{er} juillet et reçue le 4 juillet 2025 par la Direction Générale ; information qui aurait dû intervenir dans le mois suivant la réception.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

FO rappelle également à la Direction son obligation d'ouvrir des négociations pour tenter de s'accorder sur les mesures permettant de faire cesser ce manquement et ainsi garantir à l'ensemble des salariés concernés le droit à la régularisation des primes de treizième mois sur les années 2021, 2022 et 2023 et, ce faisant, à la régularisation des avantages calculés selon le salaire de référence.

Dans le cadre de cette démarche, **FO** demande à connaître le nombre de personnes concernées pour chaque établissement et le montant global de la régularisation ainsi induite.

Application aux agents publics de France travail du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif au report et à l'indemnisation des congés annuels

Le décret du 21 juin 2025 permet aux agents publics de **reporter ou d'être indemnisés** pour les congés annuels qu'ils n'ont pas pu prendre en raison d'un congé maladie, maternité, accident de service ou congé familial.

Ce texte aligne le droit français sur deux directives européennes :

- **Directive 2003/88/CE** – article 7 : impose au moins **4 semaines de congés annuels** et prévoit leur indemnisation **en cas de fin de contrat**, même si l'agent était empêché de les prendre.
- **Directive 2019/1158/UE** – article 10.1 : garantit que les droits acquis, y compris les congés, **sont maintenus pendant les congés familiaux** (parental, aidant, etc.).

FO demande si ce décret est applicable aux agents publics de France travail ?

Dans l'affirmative, **FO** demande quelles sont les modalités pratiques de mise en œuvre et comment sera organisée la régularisation de l'ensemble des agents concernés, y compris ceux ayant quitté l'établissement ?

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid
MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr