

Réunion du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Cette réunion du CSEC, organisée sur deux jours, avait pour ordre du jour :

- Consultation sur la politique sociale
- Information sur la simplification de l'EPA
- Information en vue de consultation sur la généralisation de l'outil OuiForm

1

Intervention préalable

FO FRANCE TRAVAIL ALERTE

Le budget 2026 organise l'austérité du service public de l'emploi

Le **Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2026** confirme un choix budgétaire lourd de conséquences pour le **service public de l'emploi** et ses **agents**. Sous couvert d'"efficacité" et de "rationalisation", le gouvernement réduit drastiquement les moyens de France Travail alors même que l'opérateur doit assumer de **nouvelles missions** issues de la **loi pour le plein emploi**.

Des moyens en baisse, des besoins en hausse

Le **programme 102 "Accès et retour à l'emploi"**, qui porte le cœur de l'action de France Travail, subit une **baisse de 11,3 % en autorisations d'engagement** et de **4,2 % en crédits de paiement**.

Le **financement du service public de l'emploi** recule lui aussi de **plus de 13 %** (de 2,09 Md€ à 1,82 Md€).

Cette contraction budgétaire intervient alors que l'opérateur doit prendre en charge les missions nouvelles issues de la loi Plein emploi.

FO dénonce une politique incohérente : **plus de missions, mais moins de moyens pour les exercer**.

Une réduction d'effectifs qui fragilise le service

Le **plafond d'emplois** de France Travail serait réduit à **48 632 équivalents temps plein (ETP)**, soit une **baisse de plus de 500 ETP** en un an.

Ces suppressions s'ajoutent à une dégradation continue des conditions de travail : surcharge administrative, multiplication des outils de pilotage, objectifs irréalistes et pression hiérarchique accrue.

FO alerte :

« Cette politique de contraction des effectifs met en péril la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la santé des agents. »

Des conséquences directes pour les demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, la baisse des moyens se traduira par :

- une **diminution du suivi individuel**, voire sa disparition pour certains publics ;
- des **délais allongés** dans les accompagnements intensifs ;
- une **offre de formation restreinte** pour les demandeurs d'emploi (-49 % sur les crédits de formation) .

Les publics les plus fragiles – jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, personnes en situation de handicap – seront les **premières victimes** de cette politique d'austérité.

FO France Travail exige :

- l'arrêt immédiat des suppressions de postes et l'**augmentation des effectifs** ;
- une **revalorisation salariale** immédiate pour l'ensemble des agents ;
- la **garantie des moyens budgétaires nécessaires** pour assurer un accompagnement de qualité des demandeurs d'emploi.

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

Consultation sur la politique sociale

Avis circonstancié des élus FO au CSEC de France Travail dans le cadre de consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail 2024

Aux termes de l'article L.2312-15 du Code du travail, le CSE (C) émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives

2

Principaux constats retenus par les élus FO en CSEC :

Alors que la LPE se déploie et transforme en profondeur les métiers et les organisations de travail, les élus **FO** constatent que l'établissement est toujours dans l'incapacité de démontrer que le dimensionnement de ses effectifs permettrait de répondre en premier lieu aux missions historiques de l'opérateur et à fortiori à celles découlant de la LPE.

Ainsi entre 2023 et 2024, il est constaté même un tassement des ressources humaines à France Travail. L'efficacité portée comme solution ultime au sous-effectif critique, n'est pas une réponse à l'augmentation attendue et croissante de la charge de travail, c'est même la pire des solutions car elle laisserait imaginer que la hausse de productivité importante attendue entre 2025 et 2027 (que ce soit sur le nombre d'accompagnement de demandeurs d'emploi ou le nombre d'entreprises « clientes ») est réaliste et réalisable. Sans capacité à fournir la moindre méthodologie crédible sur la base de fonctionnement de l'efficacité, la Direction Générale trahit ainsi un redéploiement de personnel, au bénéfice strict des priorités législatives, qui se fera « *quoi qu'il en coûte* » et à ce jour, sans mesure d'impact sur les conditions de travail et la santé des agents.

FO réitère son alerte sur le vieillissement des agents et la transformation inquiétante de la pyramide des âges de France Travail. Ce problème qui semble pointé par la Direction Générale également ne fait pas en revanche l'objet de quelque stratégie claire, et quand bien même, d'aucun partage avec les représentants du personnel. Ceci est d'autant plus regrettable que ce vieillissement entraînera nécessairement des répercussions sur l'absentéisme (qui augmente), le taux d'opérationnalité, les aménagements de poste, la transmission des savoirs, les maladies professionnelles...

L'attractivité des métiers de France Travail reste un sujet sans innovation et dynamique, au-delà d'opérations de communication. Pour **FO** la politique salariale et le sens des métiers sont des piliers historiques de l'attractivité or ces deux aspects sont en panne depuis longtemps, faute de moyens financiers adaptés. Si le nombre de candidatures par poste reste suffisant il apparaît que les nouvelles méthodes de recrutement s'avèrent peu fructueuses.

La formation des agents, s'appuie de plus en plus sur des modalités distancielles et le e-learning, ce qui fait peser un risque sur la qualité de l'apprentissage et du développement des compétences.

Concernant l'Intelligence Artificielle, l'expertise réalisée par le CSEC a démontré la nécessité de transformer le dialogue social sur ce sujet éthique majeur. Les élus **FO** ne s'opposent pas par principe à cet outil mais demandent à en faire une utilisation raisonnée, équilibrée, partagée.

Enfin, sur le Réseau pour l'Emploi qui est avancé comme un outil majeur pour justifier de la rationalisation des moyens, on constate que les dysfonctionnements organiques à ce type de structuration demeurent. Une alerte avait déjà été posée sur l'aspect chronophage (non évalué précisément d'ailleurs) de cette organisation pourtant maintes fois retouchée ces dernières décennies.

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 constate que France Travail est bien trop le réceptacle d'activités ou de publics qui ne relèvent pas de notre champ premier ou du moins qui devraient être assumés par des institutions plus promptes à des postures qu'à des contributions réelles.

Tout concourt à considérer, dans un constat qui n'aura jamais été aussi net, que le Service Public pour l'Emploi et en premier lieu France Travail est une préoccupation plus comptable que sociale et économique. France Travail est un investissement et non une charge. C'est une chance et non une contrainte, ce qui malheureusement, ne semble pas partagé par les différents décideurs.

FO conclue cette partie en soulignant son soutien à ceux qui font vraiment le quotidien de notre institution, conseillers, managers, fonctions supports.... assurant une passerelle essentielle entre acteurs, contribuant ainsi au maintien du tissu social de notre nation.

Les élus **FO** appellent la représentation nationale à une prise de conscience nécessaire sur les moyens de l'opérateur. Les moyens existent. Il faut les donner à France Travail.

Vœux des élus **FO** au CSEC :

- Des embauches massives dans notre institution qui seront d'autant plus justifiées que la mesure de la charge de travail réelle ne sera plus un tabou ;
- Arrêt de la méthode d'efficience, qui n'a pour objectif, que de se détourner de la nécessité de ces embauches et qui fera reposer sur les agents la hausse de la charge de travail ;
- Une révolution de la politique de préventions des risques au regard des enjeux de la Transformation ;
- Une évaluation réelle de sa politique de formation ;
- Un changement profond de la méthode de dialogue social qu'impose la transformation technologique de l'IA.

Information sur la simplification de l'EPA

Avant l'ouverture du point, **FO** signataire de la CCN, s'oppose au traitement de ce dernier. En effet, tel que prévu, ce point intervient en violation de la procédure décrite dans la Convention Collective Nationale :

*Extrait de l'article 21 de la CCN signée par **FO***

§5 Une procédure commune d'entretien professionnel annuel est mise en place. Celle-ci fait l'objet, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national, d'une note présentée, avec le support d'entretien, pour information et consultation du comité social et économique central.

L'ensemble des organisations syndicales représentées au CSEC rejoint la position de **FO** et demande le respect du processus prévu à l'article 21§5 de la CCN.

Après une suspension de séance à la demande de la Direction, elle accède à la demande de **FO** et propose un calendrier pour la concertation des organisations syndicales représentatives au niveau national et la consultation du CSEC.

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

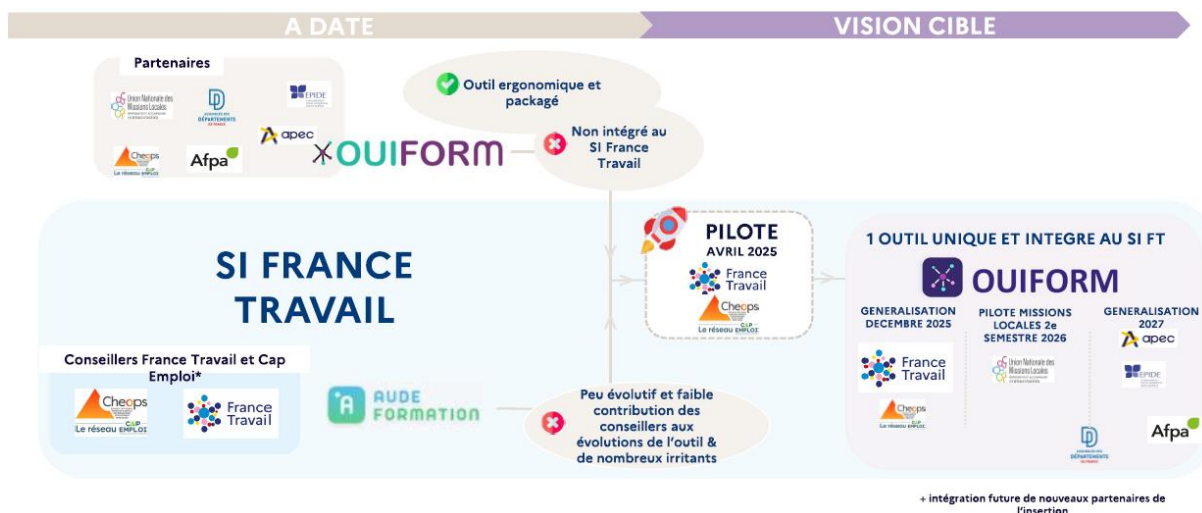
Adhérez



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

Information en vue de consultation sur la généralisation de l'outil OuiForm

Pour mémoire : OuiForm a vocation à remplacer AUDE Formation pour la recherche de formations et le positionnement des demandeurs d'emploi sur les sessions existantes. Le déploiement généralisé de l'outil au sein de France travail est prévu dès décembre 2025 ; et pour les partenaires du Réseau Pour l'Emploi à l'horizon 2026. AUDE Formation restera en fonction pour tous les actes métier de back-office.

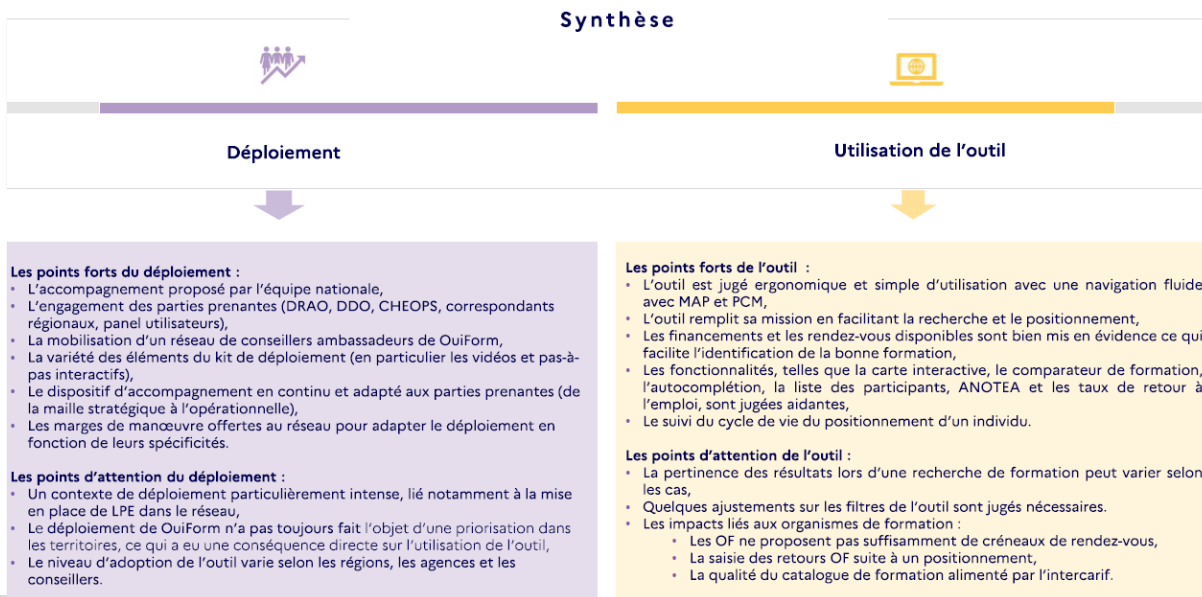


Les enseignements du pilote

Résultats obtenus au regard des indicateurs d'impact du pilote

Objectif	Indicateur d'impact	Cibles au début du pilote	Résultats
Appropriation à l'outil	Part des conseillers ayant bénéficié d'une session d'appropriation	100 % à début juin	65% (estimation des territoires)
Adoption de l'outil par les conseillers	Part des positionnements effectués via OuiForm France Travail	70% à la fin du pilote	17% au 15 avril 2025 54% au 30 juin 2025 53% au 30 septembre 2025

Bilan de la phase pilote



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 !

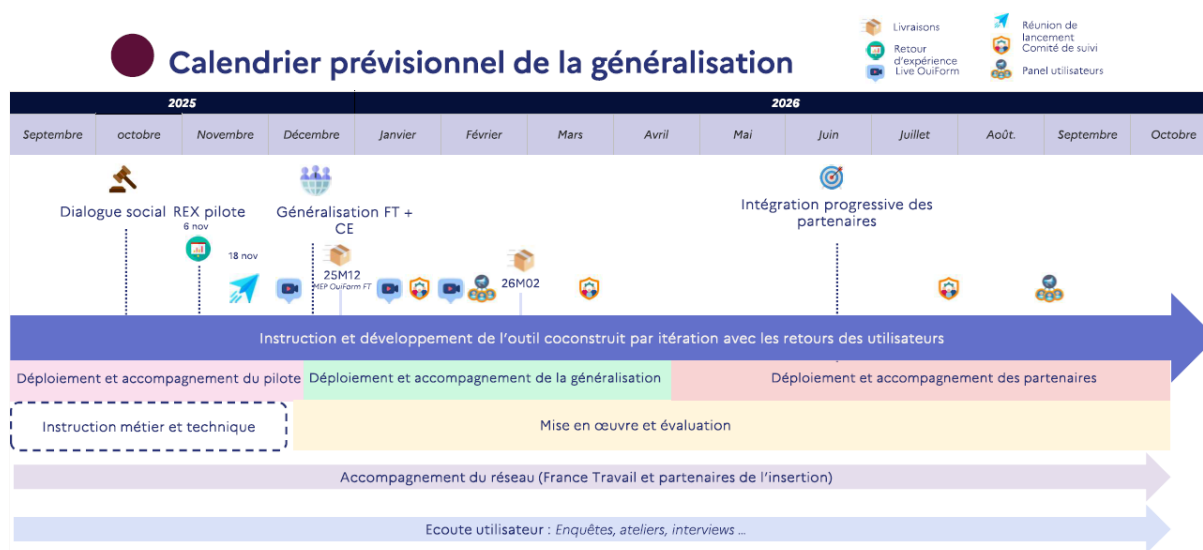
Adhérez



Recommandation à l'issue de la phase pilote

Enseignements du pilote	Actions en cours
Déploiement : - S'appuyer sur les référents formation détenteurs de l'expertise dans les agences. - Mobiliser les correspondants régionaux des directions régionale, afin d'assurer une coordination optimale et une mise en œuvre adaptée à chaque territoire.	- S'assurer que la stratégie et les messages métiers soient bien adressées à toutes les mailles (stratégique à opérationnelle). - Décliner le plan de communication à destination du réseau (Info Manager, article intranet, médiathèque, instances DRAO/DDO, Live OuiForm à destination des conseillers...).
Adoption : Éviter la cohabitation de deux outils aux fonctionnalités similaires, car cela freine l'adoption du nouvel outil (OuiForm/ AUDEF).	Pour assurer la bonne prise en main de OuiForm par les conseillers lors de la généralisation, une phase de transition sera prévue jusqu'en février 2026, au terme de laquelle la fermeture d'AUDEF interviendra.
Appropriation : - Inscrire la présentation de OuiForm dans une approche plus globale liée à la formation en sortant de l'approche purement outil. - Mettre en place des sessions courtes et régulières d'appropriation intégrant une démonstration de l'outil à destination des utilisateurs en agence. - Dans le cadre de la conduite du changement, proposer un kit de déploiement concis, composé d'outils simples et interactifs (pas à pas, vidéos...) afin de faciliter l'adoption et la prise en main de l'outil.	- Cette démarche a déjà été mise en œuvre par certaines régions pilotes, avec des résultats probants. - Veiller à ce que le(s) élément(s) du kit de déploiement soi(en)t effectivement partagé(s) avec l'ensemble des parties prenantes, tout en laissant aux directions régionales la latitude de choisir et d'adapter les éléments du kit qu'elles souhaitent diffuser.
Fonctionnalités de OuiForm : - Intégrer les retours utilisateurs à la feuille de route OuiForm et notamment : - Amélioration du moteur de recherche, - Refonte des filtres, - Mise en favoris (en lien avec la fonctionnalité mémorisation disponible dans AUDEF). - Création d'un espace formation affichant une vue globale et détaillée des projets de formation avec l'historique	Ces retours utilisateurs ont été instruits et font l'objet de travaux en cours en vue d'une livraison sur le premier trimestre 2026.

5



Il ressort des échanges que :

- Des correctifs aux bugs identifiés pendant la phase pilote ont été livrés en septembre 2025 ;
- Le choix du nombre de correspondants en région, chargés du déploiement de l'outil, sera à la main des établissements ;
- Les kits de déploiement de l'outil sont conçus pour permettre une réelle prise en main à travers une base école, des exemples, des cas d'usage ... afin de permettre au conseillers de manipuler l'outil et se l'approprier. Ce sera aux directions régionales de mettre en place l'accompagnement nécessaire des agents pour la bonne appropriation de cet outil ;
- Le moteur de recherche de OuiForm va intégrer l'algorithme de MatchFT pour permettre plus d'efficacité dans la recherche de formations. C'est un nouveau cas d'usage de l'IA qui est ainsi prévu ;
- OuiForm et AUDE Formation vont cohabiter, pour la partie recherche de formations et positionnement des DE, jusqu'en février 2026.

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



FO insiste sur l'accompagnement des agents pour prendre en main l'outil dans le cadre de la généralisation. Il en va de la qualité du service rendu, de l'image de l'institution et surtout de la sécurisation des agents dans leur maîtrise de l'outil.

FO s'étonne une fois de plus de l'échantillon très réduit permettant à la DG de tirer des conclusions positives de la phase pilote. En effet, seuls 463 agents ont répondu à l'enquête utilisateur sur les 14 088 conseillers habilités ...

Questions diverses

Impacts OSIRHIS sur renouvellement temps partiel :

Au travers de la communication sur l'intranet (voir ci-contre), il ressort que l'arrivée du logiciel OSIRHIS au 1^{er} janvier 2025 a modifié les modalités de renouvellement du temps partiel dit « classique » pour passer sur un renouvellement triennal.

A la lecture de l'article 10§2 de la CCN ci-dessous, il ressort que le renouvellement est annuel sur demande expresse de l'agent. Cette dernière modalité a été assouplie en mettant en place un usage de renouvellement tacite annuel.

Ainsi, la mise en place d'un nouveau logiciel viendrait modifier à la fois la CCN et un usage.

Par ailleurs, l'argument de calquer les règles de droit privé sur celles de droit public est inopérant dans la mesure où ces deux statuts sont régis par une réglementation distincte.

De plus, la signature d'un nouvel avenant au contrat de travail ne saurait en aucun cas être justifiée par la simple mise en place d'un nouveau logiciel.

Enfin, il convient de rappeler que dans le cadre du processus d'information/consultation du CSEC, à aucun moment l'information d'une modification des règles de renouvellement du temps partiel n'a été portée à la connaissance des élus du personnel au sein de l'instance nationale.

FO demande un retour sans délai au renouvellement annuel par tacite reconduction conformément à l'usage en cours, et qui n'a pas été dénoncé dans les conditions posées par la jurisprudence.

Extrait de l'art. 10
de la CCN

§2 L'agent en activité, sous réserve des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, est autorisé sur sa demande à travailler à temps partiel pour une durée d'un an renouvelable sur demande expresse de l'intéressé formulée deux mois avant l'expiration de l'autorisation en cours. Par exception, à la demande de l'agent et avec l'accord du directeur d'établissement, cette durée, qui s'entend en mois civils complets, peut être comprise entre 1 et 11 mois. Le temps partiel prend effet le 1^{er} jour du mois suivant celui de l'accord à l'exception du temps partiel accordé pour motif thérapeutique qui prend effet dès la date de reprise du travail prescrite.

RESSOURCES HUMAINES

Nouvel avenant temps partiel classique OSIRHIS



Depuis le 1^{er} janvier 2025 et l'arrivée d'Osirhis, les modalités de reconduction du temps partiel classique privé ont changé. La tacite reconduction est à présent d'une durée de 3 ans, comme pour les agents de droit public.

Ainsi, les agents concernés, bénéficiaires d'un temps partiel choisi (temps partiel pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour création d'entreprise, pour convenances personnelles) doivent signer un nouvel avenant.

Nous vous invitons à informer votre manager, notamment si vous souhaitez profiter de ce nouvel avenant pour échanger sur vos choix d'organisation de temps de travail, si vous envisagez par exemple, de modifier votre jour de temps partiel.

En savoir +

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

Congés de fractionnement des agents de droit public :

FO demande que le report des congés de fractionnement des agents de droit public au titre de l'année 2025 soit de nouveau possible sur la 1^{ère} semaine de janvier 2026.

La Direction indique que cela doit être possible, à confirmer.

Temps partiel thérapeutique et congés payés :

FO demande confirmation qu'un agent à temps partiel thérapeutique perçoit son salaire à temps plein durant la période de congés payés posés sur une période incluant la partie en temps partiel thérapeutique. Pour rappel, pendant la période de congés payés l'agent en temps partiel thérapeutique ne perçoit pas l'IJSS.



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