

Réunion du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Cette réunion du CSEC extra avait pour ordre du jour :

- Point d'étape sur les MSA : passage en phase pilote
- Présentation du rapport d'expertise sur le projet d'organisation de la DGA TECH / DSI
- Consultation sur le projet d'organisation de la DGA TECH / DSI

1

Point d'étape sur les MSA : passage en phase pilote

La direction générale souhaite passer du « mode expérimental » au « mode pilote » pour les nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement (MSA).

D'emblée **FO** est intervenu sur la pauvreté des informations contenues dans le document support présenté ce jour. Ce dernier ne présentait aucun bilan de la phase expérimentale, ni aucune piste du développement de la phase pilote, ni même une volumétrie prévisionnelle de la phase pilote.

La DG indique que les 67 agences concernées par l'expérimentation vont passer en phase pilote et que certaines unités vont mettre en œuvre les MSA dans cette phase.

Après discussion, la DG a confirmé que le découpage en deux types de portefeuille, les uns de 50 DE en moyenne (*accompagnement intensif*), les autres de 500 DE à minima (*portefeuille agile*), sera questionné dans le cadre de la phase pilote. La DG estime que le service rendu au public, quelque soit la modalité, n'est pas déséquilibré. Pour elle, les conseillers font exactement le même métier, quelque soit leur type de portefeuille.

FO a demandé que la notion de « 50 demandeurs d'emploi par portefeuille » soit éclaircie. Certaines directions régionales acceptent des portefeuilles à 70 demandeurs d'emploi, voire jusqu'à 100 DE. De même, la notion de « 500 demandeurs d'emploi à minima » permet d'avoir des tailles de portefeuilles supérieures à 1 000 DE. Dans ces conditions, affirmer que les accompagnements sont équivalents pour tous les demandeurs d'emploi peu importe les portefeuilles apparaît hors sol. Affirmer que les conseillers font le même métier l'est tout autant.

La Direction Générale confirme que pour elle, les portefeuilles d'accompagnement intensif jusqu'à 70 demandeurs d'emploi sont permis, mais qu'à partir de 71 DE ils ne seront plus comptabilisés comme étant « intensifs ». En ce qui concerne les portefeuilles « agiles » à plus de 500 DE, la volumétrie ne pose pas de problème puisque les demandeurs dans ce type de portefeuille relèvent forcément de besoins d'accompagnement correspondant à des DE autonomes.

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

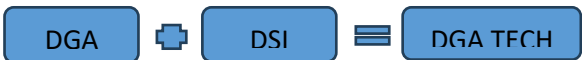
Face à la variabilité des notions données par la Direction, loin des engagements pris lors des précédents instances, les élus ont porté à l'unanimité une motion :

Au regard de la situation générale et des incertitudes gouvernementales et institutionnelles, les élus du CSEC demandent la suspension de la date de démarrage de la phase pilote pour permettre à la Direction Générale de revenir devant l'instance pour présenter les éléments de bilan qualitatifs et quantitatifs de l'expérimentation et de réels éléments de cadrage concernant les modalités de passage en phase pilote.

La DG reconnaît le bien fondé de nos observations. Elle prend l'engagement de ne pas mettre en œuvre la phase pilote le 3 novembre 2025. Au mois de novembre un bilan des expérimentations MSA, doit être présenté en CSEC. Dans cette même instance doit être formalisé un cadre précis de ce qui va être mesuré : taille des portefeuilles, durée de l'accompagnement,

Présentation du rapport d'expertise sur le projet d'organisation de la DGA TECH / DSI

Le projet en synthèse :

- Création d'une DGA TECH qui  absorbe la DSI
- Les services juridique, achats, communication **et RSE (à vérifier)** sont supprimés à la DSI
- Transfert d'activité et de personnel de la DSI vers la DG, et inversement
- Un projet important donnant lieu à consultation des CSE de la DG et de la DSI, ainsi que du CSEC
- Trois expertises diligentées par les CSE de la DG et de la DSI, ainsi que par le CSEC

Depuis la première réunion d'information du CSEC sur ce projet, **FO** a mis en avant la vraie nature du projet, à savoir **une restructuration**, objet défini légalement et encadré par des règles précises. Analyse confirmée par l'expert (Technologia) lors de cette réunion de restitution.

Définition : la restructuration d'entreprise est une opération de gestion, menée par l'employeur, en vue de réaménager un ou plusieurs éléments constitutifs de l'entreprise pour s'adapter à des contraintes ou des évolutions. Il peut s'agir d'une restructuration financière ou organisationnelle, une restructuration des activités ou une restructuration de portefeuille.

Pourtant, la Direction Générale tout en avouant que ces évolutions s'apparentent à une restructuration stratégique, refuse d'utiliser ce mot « tabou », suivie par certaines organisations syndicales dont la CFDT.

FO pointe un fort risque de démantèlement de la DSI et une perte de souveraineté informatique.

Pourquoi est-ce important ?

La juste qualification de la nature du projet permet d'appliquer les bonnes règles pour protéger les droits individuels et collectifs des salariés concernés par le transfert (articles L.1224-1, L.2261-14 du code du travail, notamment).

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

Dans le cas présent, la DG applique bien les règles en matière de préservation des contrats de travail individuels mais refuse d'appliquer celles portant sur les accords collectifs, touchant essentiellement l'accord OATT.

Ce que met en lumière l'expertise diligentée par le CSEC :

- Un projet majeur impactant la DSI, jusque-là peu touchée par la transformation de France travail
- L'expert regrette que ce projet n'ait pas été présenté dans le cadre des orientations stratégiques dont il fait pourtant partie
- La Direction échoue à démontrer en quoi ce projet va pouvoir répondre aux enjeux stratégiques
- Un questionnement sur la capacité de France Travail à conserver les salariés de la DSI (244 recrutements effectués dans les deux dernières années pour combler les départs)
- La volonté de réduire la sous-traitance au niveau de la DSI pour réinternaliser certaines activités (à ce jour la sous-traitance représente 1461 ETP)
- Un projet nécessitant une visibilité budgétaire pluriannuelle qui se confronte à une incertitude budgétaire annuelle au regard du mode de construction budgétaire de France travail
- L'absence de projection budgétaire fine pour l'accompagnement des équipes à la transition et des « coûts de coordination ».
- De fortes inquiétudes des agents de la DSI et de la DG, notamment au regard du reporting accru qui laisse présager une mise en tension des agents affectés aux nouvelles missions
- L'absence de considération du sujet des RPS, alors que la question de l'accompagnement des agents est majeure
- L'absence d'indicateurs de progression de la mise en oeuvre
- Un moment mal choisis au regard de la concomitance avec un autre projet important, ZENIT

Réponses de la Direction :

- La mise en œuvre sera décalée de plusieurs mois après le déploiement de ZENIT (soir en janvier 2026)
- Une durée de déploiement étendue de 3 mois
- Un bilan à 6 mois sera réalisé
- Les moyens pour l'accompagnement des agents qui vont arriver à la DSI seront renforcés
- Un cabinet sera mandaté pour analyser le mode matriciel pour le questionner et l'ajuster au besoin.
- Une analyse sera faite sur la stabilité des effectifs, les évolutions de carrière et coefficients, la mobilité interne, le rôle des responsables
- Aucune prérogative du CSE de la DSI (qui deviendra DGA TECH) ne sera enlevée
- Il s'agit bien d'un projet en lien avec la stratégie
- Il ne s'agit pas d'un démantèlement de la DSI mais de l'affirmation que la DSI fait partie de France travail
- Les accords collectifs appliqués aux salariés transférés seront ceux de la structure d'accueil
- En matière d'achats, c'est un alignement avec les autres établissements ; la DSI était le seul établissement à avoir un traitement différent, un « Etat dans l'Etat » selon elle.

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

Avis unanime des élu.es du CSEC sur le projet d'organisation de la DGA TECH

Article L.2312-15 du Code du travail

Les élu.es au CSEC prennent acte des avis rendus par le CSE de la DG et le CSE de la DSI le 30 septembre 2025. Ces deux avis pointent de nombreux facteurs de risques psychosociaux dégradant les conditions de travail des agents impactés par ce projet de réorganisation, en lien avec les deux expertises votées au sein des 2 CSEs d'établissement. Le CSEC a unanimement conduit lui aussi une expertise sur les impacts d'une telle organisation, étant informé et consulté sur le même projet.

Les facteurs de risques identifiés sont les suivants :

➔ **Une réorganisation anxiogène et mal préparée :**

Le modèle matriciel proposé génère une inquiétude croissante chez les agent.es à la DSI. Il est encore en phase d'installation, induit des zones d'incertitude : double reporting, dilution des responsabilités, tensions dans les circuits managériaux. Le passage en « mode produit » et l'organisation « matricielle » nécessitent une communication renforcée pour être compris et partagés par l'ensemble des équipes. La confusion autour des rôles, le déficit de repères et l'absence de chaîne hiérarchique claire aggravent le sentiment d'insécurité. Les agents transférés entre DSI et DG, ou inversement, dénoncent un manque flagrant d'accompagnement, d'intégration et de reconnaissance professionnelle. Le passage au mode produit est vécu avec un scepticisme persistant par les agent.es. Les objectifs stratégiques restent flous, sans traduction concrète dans les métiers.

➔ **Un défaut de communication et de stratégie transparente :**

La communication sur la stratégie de la réorganisation demeure opaque et parcellaire. Les agent.es témoignent d'une perte de sens, d'un doute persistant sur la réalité et la finalité du projet. Les expertises soulignent un fort sentiment d'insécurité des situations de travail, une perte de confiance dans la stratégie managériale, et des inquiétudes sur les trajectoires professionnelles. Des craintes sont exprimées concernant le changement de lieu de travail, la lisibilité de la gestion RH, la nature des orientations stratégiques, et la cohérence entre réduction d'effectifs dans les équipes opérationnelles et recrutement dans le top management. L'intégration des agents transférés (vers la DSI ou vers la DG) est perçue comme non préparée, dans des environnements eux-mêmes instables.

➔ **Des risques organisationnels et une démobilisation généralisée :**

La réorganisation, combinée aux mobilités forcées entre DG et DSI, est un vecteur d'aggravation des risques organisationnels. Les alertes sont multiples : perte de lien avec le métier d'origine, crainte du changement d'affectation géographique ou d'activité, sentiment d'exclusion ou de déclassement. Les constats sont unanimes, tant côté DSI que DG. Le malaise grandit, nourri par le déficit d'écoute et le manque de visibilité sur les perspectives.

➔ **Des manquements aux obligations légales et au dialogue social :**

Les demandes d'informations complémentaires, justifiant une demande de report du processus d'information consultation portée par le CSE DSI et le CSE DG afin de pouvoir rendre un avis éclairé, n'ont pas été entendues. Ainsi, les processus d'information-consultation, tels que menés par les directions, ne respectent pas pleinement les obligations du Code du travail en matière de prévention, de transparence et de dialogue avec les IRP. Les droits d'accompagnement, de compensation, d'information et de validation des choix organisationnels ne sont pas garantis.

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



Les élu.es du CSEC rappellent qu'aucune réorganisation ne peut se faire contre les salarié.es, ni sans la prise en compte de leur santé, de leur sécurité et de leurs parcours.

➔ **Une alerte sur le risque du développement matriciel étendu :**

Au-delà de l'impact constaté à la DSI et à la DG, les élu.es du CSEC tiennent à alerter sur le risque que ce modèle matriciel et peu maîtrisé ne soit étendu aux autres établissements et sites de France Travail. Le développement d'une organisation matricielle sans clarification des rôles, sans accompagnement managérial, et dans un contexte de forte pression sur les effectifs, risquerait de reproduire voire d'amplifier les difficultés organisationnelles, le mal-être des salariés et les risques psychosociaux déjà observés. Cette contagion organisationnelle mettrait en péril les conditions de travail sur l'ensemble du réseau de France Travail, compromettant la qualité du service aux usagers et la stabilité des parcours professionnels. Les élu.es du CSEC appellent donc à la vigilance, à une évaluation approfondie avant toute généralisation, et à la mise en place de garanties solides. Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la perte de compétences d'un établissement comme la DSI.

➔ **Un niveau de sous-traitance particulièrement élevé à la DSI :**

Les élu.es alertent sur le niveau de sous-traitance particulièrement élevé à la DSI, devenu un enjeu critique pour la pérennité des qualifications internes et la stabilité des collectifs. Depuis plusieurs années, cette externalisation s'est installée comme un mode de fonctionnement quasi structurel, réduisant la capacité d'apprentissage interne et la maîtrise des savoir-faire essentiels. Cette situation n'est plus soutenable, ni humainement, ni économiquement. Elle entretient une dépendance croissante vis-à-vis des prestataires, freine la montée en compétences des agents et fragilise la continuité des activités. Dans le contexte actuel de plan d'efficience, les élu.es considèrent qu'il est incohérent de concentrer les efforts exclusivement sur les effectifs internes sans aborder la question des prestations externes, pourtant significativement coûteuses. L'efficience ne peut être sélective : elle doit intégrer la question de la sous-traitance dans une approche globale de maîtrise des ressources, de souveraineté technique et de sécurisation des qualifications internes. Les élu.es appellent la Direction à ouvrir un travail structuré sur ce sujet, dans une logique d'intérêt commun : identifier les domaines où la sous-traitance répond à un besoin conjoncturel légitime et ceux où elle constitue une perte de maîtrise durable ; construire un plan d'internalisation des compétences clés ; valoriser les parcours professionnels internes permettant de transférer les savoir-faire des prestataires vers les agents de France Travail ; et associer les représentants du personnel à cette réflexion.

Le rapport d'expertise Technologia, commandité par le CSEC, fait ressortir les éléments suivants :

- ➔ Une modification en profondeur dans laquelle une DGA absorbe la DSI pour devenir la DGA TECH,
 - ➔ Une sous-traitance en forte hausse en 2025,
 - ➔ L'absence d'estimation fine du coût de l'accompagnement de la transformation,
 - ➔ Un projet qui s'appuie sur deux incontournables : le mode produit à l'échelle et le 100% matriciel,
 - ➔ Le projet ne permet pas d'identifier les gains d'efficience et au contraire laisse présager d'une complexité croissante,
 - ➔ Un manque d'adhésion des agents,
 - ➔ Un projet perçu comme une contrainte supplémentaire dans un contexte complexe ne permettant pas de répondre aux attentes des agents.
-

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

LES ELU.ES DU CSEC DE FRANCE TRAVAIL RAPPELLENT

Il résulte des articles du Code du travail suivant :

- Article L.4121-1 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
 - 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- Article L.4121-2 : L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
 - 1° Eviter les risques ;
 - 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - 3° Combattre les risques à la source ;
 - 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
 - 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- **Article L. 2312-15** : Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

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

EN CONSEQUENCE,

Les élu.es du CSEC sollicitent la suspension du déploiement du projet DGA TECH permettant l'ouverture de véritables concertations sur :

- ➔ L'évaluation des impacts du 100% matriciel et la présentation des mesures de prévention (formation, clarification des rôles, circuits d'arbitrage) mises en place. Le rôle (missions, responsabilités) des Référents Opérationnels (RO) et des Responsables Produits et Composants (RPC) doit être clairement défini pour éviter toute dilution de responsabilité et rassurer les personnes engagées dans ces organisations transverses, avec une présentation des impacts sur les relations avec les salariés.
- ➔ La présentation de l'accompagnement renforcé du passage en mode produit, défini et piloté à tous les niveaux,
- ➔ La réalisation d'une étude d'impact détaillée (métiers, collectifs, trajectoires) et la communication de la liste des produits et des activités,
- ➔ La présentation d'un bilan de la sous-traitance et des missionnements à la DSI, avec un engagement ferme de la direction de réduire la dépendance à la sous-traitance, d'investir dans les compétences internes et reconnaître leur valeur stratégique.

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