



# Communiqué CGT France Travail Hauts-de-France



**CSE jeudi 20.11.2025 : Pouvoir d'agir dit le DR,  
il nous faut montrer notre pouvoir de réagir !!!**

## **LINKEDIN à France Travail Hauts-de-France : la CGT dit non !!!**

La DR nous informe de la mise en place d'un pilote LinkedIn en Hauts-de-France, comme dans 4 autres établissements (Auvergne Rhône Alpes, Normandie, Nouvelle Aquitaine et Pays de Loire) jusqu'en mars 2026, avec une extension nationale à tous les conseillers de Mars 2026 à Mars 2028. 100 conseiller.es (maximum) seraient concernés par l'expérimentation avec l'ouverture d'un compte professionnel sur la base d'un compte privé des agents volontaires.

Dans un premier temps, **nous dénonçons le recours à une entreprise privée, LinkedIn, au sein d'un Service Public**. Une nouvelle fois, nous pouvons nous inquiéter sur le recours à une entreprise américaine, détenue par Microsoft. LinkedIn est une plateforme à but lucratif (par exemple, en 2023, un chiffre d'affaire de 15 milliards de dollars), principalement un réseau social orienté vers le recrutement et la mobilité professionnelle, en contradiction avec les missions de Service Public d'aide aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles.

**Le projet brouille dangereusement la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle** en exposant le parcours professionnel des agents comme s'il appartenait à l'établissement, au mépris de leur vie privée. Cette situation soulève une obligation implicite inacceptable d'utiliser leur compte personnel LinkedIn à des fins professionnelles, ce qui contrevient à l'article 9 du Code civil pour la protection de la vie privée et à l'article L.1121-1 du Code du travail qui garantit le respect des libertés individuelles.

Nous alertons aussi sur **l'absence de garanties explicites concernant la protection des données personnelles des agents** et sur le risque de non-conformité au RGPD. De plus, LinkedIn, déjà condamné par l'Union européenne pour abus dans la gestion des données personnelles, ne saurait être un partenaire fiable pour une telle expérimentation.

**Aucune réponse ne nous a été apportée par la direction sur la précipitation dans la mise en œuvre de ce pilote, sur le choix exclusif de LinkedIn, ainsi que sur un possible conflit d'intérêt lié au recrutement récent, en septembre, d'un nouveau Directeur Général Adjoint (DGA) Offre de Service directement issu de LinkedIn France. Au vu de ces éléments, mais aussi en raison de l'absence de présentation d'analyse préalable pour déterminer si l'offre de service interne est suffisante et de l'absence de présentation des coûts afférents au recours LinkedIn, la CGT a demandé le retrait immédiat de ce projet LinkedIn.** C'est le sens de la déclaration CGT que nous avons portée, permettant ainsi que **la demande de retrait soit votée majoritairement par les élu.es du CSE (CGT - CFTD - FO - FSU). La CFTC et la CFE CGC se sont abstenues pour mieux accompagner le projet de la direction ?!** Ainsi la DR maintien son projet... au détriment du Service Public et de ses agent.es ! C'est ça le pouvoir d'agir redonné aux conseiller.es ? **Et vous le noterez, la CFTC et la CFE CGC ont donné le pouvoir d'agir à la DR... Merci qui ?**

## **Bilan de l'expérimentation des nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement (MSA) et passage en phase pilote**

Dans notre établissement, **7 sites sont concernés par cette expérimentation** : 5 sur le modèle 1 (Aulnoye Aymerie, Chauny, Condé sur l'Escaut, Herlin le Sec et Noyon) et 2 sur le modèle 2 (Creil Bords de l'Oise et Saint Quentin). Le modèle 1 était défini en segmentant les usager.es par besoins et le modèle 2 défini par l'intensité du besoin et la priorité à l'alliance de travail. Sur cette expérimentation débutée en avril 2024, 100 sites étaient concernés nationalement (80 en modèle 1 et 20 en modèle 2). Pour autant, en lien avec la loi Plein Emploi votée et le déploiement de l'accompagnement intensif, **la DG a décidé de suspendre l'expérimentation sur le modèle 1 afin d'adapter le modèle 2 à sa vision cible à tous les sites en expérimentation et volontaires**. La DG a laissé le choix aux DR de maintenir ou non les sites en modèle 1. Sur les 100 agences en expérimentation, il en reste aujourd'hui 67 - **33 sites sont donc sortis de l'expérimentation. Et en HDF ? La DR a maintenu tous les sites !!! Pouvoir d'agir dira encore le DR ?**

Aujourd'hui, la vision cible c'est la mise en œuvre de portefeuilles d'accompagnement intensif (portefeuille de 50 à 70 DE) et de portefeuilles d'accompagnement dit agile (portefeuille à minima de 500 DE). La DR nous évoque un bilan... **Aucun bilan sur les 7 sites en expérimentation ne nous est clairement présenté. Pourtant, le retour des sites (qui avaient débuté dès le départ le modèle 2) est inquiétant** : les portefeuilles collectifs dit « Agiles » explosent, les collègues traitent principalement des CVM ou des bilans (générés automatiquement à 6 mois d'accompagnement – « corde de rappel obligatoire via le point d'étape en ligne »), sont planifiés régulièrement en DPA. Les accompagnements intensifs, en plus des portefeuilles AIJ – CEJ – QPV - Accompagnement Global - CSP sont à la main des sites. Les collègues sont mis en difficulté lors des DPA car l'orientation automatique ne peut pas différencier les nouvelles MSA. Les portefeuilles dits agiles sont des portefeuilles de 500 DE (plutôt entre 800 et 1000 aujourd'hui). Existente aussi dans certains sites des portefeuilles mutualisés gérés par plusieurs collègues... **un vrai bilan exhaustif de ces expérimentations s'impose avant tout développement. La durée d'évaluation de cette expérimentation va ainsi se prolonger avec un bilan prévisionnel en juin 2026.** A nos interrogations sur la prestation spécifique utilisée lors de ces expérimentations, "Direction Emploi", la DR en constate son échec. **Cette prestation cessera au 15/01/2026**, les collègues pourront utiliser la prestation utilisée sur tous les sites, Un emploi Stable.

A Boves, le 20 novembre 2025

CGT France travail Hauts-de-France  
syndicat.cgt-hdf@francetravail.fr



## **Relogement d'Arras Schuman**

Après la fermeture du site Lille République, **une nouvelle implantation va fermer en Hauts-de-France, l'implantation DR située à Arras Schuman**. Parce que le bail d'Arras Schuman se termine au 31 mai 2026 et que soi-disant il y a 1000 m2 en excédent sur les 2 sites d'Arras, la DR décide de fermer Arras Schuman et de regrouper tous les agent.es à Arras Symphorine à compter de mai 2026.

Ainsi les 57 agent.es de la DR Schuman et les 15 agent.es de la DD 62 vont rejoindre les 100 agent.es en CDI (et combien de CDD?) d'Arras Symphorine sur les 2132 m2 déjà existants. Aux 177 postes de travail présents aujourd'hui, il ne restera plus que 136 positions de travail. Pour la DR, pas de soucis, 53% de connexion sur site et 32% en DR ! Toujours le motif du télétravail pour justifier la fermeture de sites !

Au vu de la volonté de la DG de redéployer des fonctions support vers le réseau, nous pouvons réellement nous interroger si l'objectif à terme n'est pas de fermer l'implantation DR à Arras. La DR ne confirme pas évidemment, et pourtant ! **Pour la CGT, nous sommes contre la démarche efficience et nous sommes opposés à un redéploiement contraint des fonctions support vers le réseau, comme nous nous opposons à toute fermeture de site.**

## **La loi Plein Emploi ou la désorganisation au quotidien**

Dans la continuité des MSA, la situation n'est pas meilleure sur les autres sites : les DPA qui se multiplient, les info coll DPA qui s'organisent, les contrats d'engagement qui ne sont pas signés par le conseiller référent, et que dire du décret sanctions. **La désorganisation est de mise ! Alors Stop aux discours sur le pouvoir d'agir, retrouvons nos missions de Service Public !** Ces changements incessants d'organisation du travail liés au manque de moyens, que ce soit en termes de temps, d'effectifs et d'outils, génèrent de la surcharge de travail, de la pression et du stress pour l'ensemble des collectifs. **Ce qui est vécu sur le terrain : une désorganisation du travail qui engendre une perte d'autonomie, une perte de sens au travail et une forte insécurité de la situation de travail.** Personne n'est dupe, cette segmentation en deux types de portefeuilles répond à la fois à la mise en œuvre de la loi Plein Emploi et à l'absence de moyens pour rendre nos missions. Répondre aux besoins exprimés par les usager.es n'est toujours pas à l'ordre du jour ! L'objectif est bien de favoriser encore plus le recours à la sous-traitance (ce n'est sûrement pas innocent que la prestation sous traitée de l'accompagnement des cadres s'intitule Agil'Cadres !!!). **La CGT reste constante dans sa revendication : la loi Plein Emploi et les décrets « sanctions » doivent être abrogés. Tous et toutes en grève le 2 décembre 2025.**