

CSE EXTRAORDINAIRE 26.02.2026 :

La CGT continue d'exiger le retrait immédiat de LinkedIn !

Monsieur le Président,

Avant d'aborder les éléments liés au droit d'alerte déposé sur LinkedIn, il s'agit de revenir dans un 1^{er} temps sur les éléments de concertation sociale qui n'ont pas été suffisants au sein de notre établissement :

- ➔ Dans un 1^{er} temps, **la délégation CGT a dû rappeler à la direction lors du CSE du 28 août 2025 que l'introduction de LinkedIn dans l'offre de service entreprise était une expérimentation.** La direction se devait alors de respecter l'article 3.2 de l'accord relatif à l'adaptation des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel en présentant un processus d'information consultation et non une simple information. Ce n'est qu'après des échanges plutôt houleux et le vote d'une résolution à l'unanimité que la direction a suspendu la présentation et reporté ce point.
- ➔ C'est **lors du CSE du 23 octobre 2025** qu'a été engagé par la direction un processus d'information en vue d'une consultation sur LinkedIn. La délégation CGT a porté des alertes en termes de neutralité d'un Service Public et sur le risque de non-conformité au RGPD, demandé des réponses sur les éléments juridiques permettant aux agent.es d'utiliser leur compte personnel, demandé des garanties sur la protection des données personnelles des agent.es et des usager.es.
Nous avons dénoncé l'absence de présentation d'analyse préalable pour déterminer si l'offre de service interne est suffisante et l'absence de présentation des coûts afférents au recours LinkedIn, sans en plus, ni délibération du Conseil d'Administration, ni appels d'offres.
- ➔ C'est en raison de l'absence de réponses claires que **lors du CSE du 20 novembre 2025** que **notre délégation a porté un avis circonstancié pour répondre à la demande de consultation, celui-ci étant devenu l'avis majoritaire du CSE en demandant le retrait immédiat du projet.**

Ainsi nous ne pouvons que déplorer les conditions de « dialogue social » de la présentation de ce projet au sein de notre établissement. Vous ne pouvez pas reporter vos obligations en lien avec les responsabilités du CSEC, le CSEC n'ayant eu qu'une information le 17 septembre 2025 sur le pilote LinkedIn. De nombreuses questions et alertes sont restées sans réponses au sein de notre CSE. **Pire encore, pour faire suite à la consultation et à l'avis majoritaire du CSE, la direction n'a pas répondu par écrit et de manière motivée à l'avis circonstancié et majoritaire du CSE, alors que la direction doit répondre aux avis du comité selon l'article L2315-34 du Code du Travail.** L'absence de justification de la direction peut nous interroger sur les irrégularités encadrant ce projet. Par ailleurs, au vu de la gravité du projet, l'affaire a pris une dimension publique.

Comme la direction n'a pas pris en compte nos alertes et nos préconisations, comme la direction n'a pas répondu de façon motivée à l'avis majoritaire des élu.es, **il est légitime que des élu.es du CSE s'interrogent sur les possibilités de contestation de la décision mise en œuvre par la direction régionale sans prise en compte de l'avis du CSE.**

Même si le droit d'alerte danger grave et imminent ne nous paraît pas obligatoirement le meilleur outil de contestation de la démarche, **nous ne pouvons que constater que l'enquête conjointe mise en œuvre à l'issue du droit d'alerte a permis d'apporter certaines réponses que nous n'avions pas eu lors du processus d'information consultation.** Nous n'aborderons pas le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, puisqu'en cas de divergence maintenue sur la réalité de cette atteinte par suite de l'enquête, c'est le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui peut statuer. Au vu des éléments fournis par la direction, les élu.es ont maintenu la divergence sur la réalité du danger, et en ce sens, le CSE aurait dû être réuni en urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. **L'objectif de ce CSE est donc de déterminer si nous pouvons trouver un accord entre la direction et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions**

d'exécution. En cas de désaccord maintenu, la direction devra saisir immédiatement l'inspection du travail afin qu'elle puisse évaluer les procédures de mise en demeure prévue par l'article L4721-1 du code du travail ou la procédure de référé judiciaire dans le but de faire cesser le danger.

Pour la délégation CGT, en lien avec l'avis majoritaire voté lors du CSE du 20 novembre 2025, nous reprenons nos demandes portées, que nous pouvons retrouver dans les éléments du droit d'alerte :

- **Le projet brouille dangereusement la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle en exposant le parcours professionnel des agent.es** 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 agent.es** 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, avec des risques forts sur les privé.es d'emploi et les données fournies à LinkedIn.
- **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 2025, d'un nouveau Directeur Général Adjoint (DGA) Offre de Service directement issu de LinkedIn France.
- Conformément à la délibération du Conseil d'Administration de France Travail du 25 juin 2025, concernant « les dépenses d'intervention de France Travail relatives à l'offre de service aux entreprises et aux personnes à la recherche d'un emploi », il est clairement mentionné qu'avant toute décision de recours à l'externalisation, la direction de France Travail doit réaliser une analyse pour déterminer si l'offre interne est suffisante et qu'à défaut, France Travail doit rechercher la mobilisation d'autres acteurs publics compétents et enfin le cas échéant, France Travail peut recourir à des acteurs externes en complément de l'offre de service interne. Par conséquent, **nous pouvons nous interroger sur l'absence d'analyse préalable présentée aux élu.es du CSE de France Travail**, d'autant plus qu'il s'agit d'un pilote et non d'une expérimentation. De plus, nous sommes clairement, selon les éléments présentés par la direction, sur une offre de service dans le cadre de France Travail Pro.
- Conformément à la décision DG 2025-117 du 07/07/2025 portant « les dispositions du règlement intérieur des marchés publics à France Travail », à la décision DG 2025-134 du 08/10/2025, et à la délibération du Conseil d'Administration, n°2021-73 du 23 novembre 2021 portant « la nature des marchés publics que le directeur général peut conclure sans délibération préalable et spéciale du Conseil d'Administration dans la limite, le cas échéant, d'un montant déterminé », **l'absence de présentation du coût financier du partenariat avec LinkedIn nous empêche de déterminer si la direction a respecté les textes légaux et notamment ses obligations légales en matière de commande publique et de délibération auprès du Conseil d'Administration.** Le règlement intérieur des marchés publics souligne l'importance de la transparence et de l'efficacité dans la gestion des ressources financières. L'absence d'une présentation claire des coûts compromet ces principes fondamentaux.

Monsieur le président, en conséquence, **les élu.es CGT continuent d'exiger le retrait immédiat de ce pilote LinkedIn** afin de respecter les droits fondamentaux des agent.es, la protection de leur vie privée, ainsi que la préservation de l'intégrité des missions de service public de France Travail, mais aussi le respect des prérogatives des élu.es du CSE, conformément à l'article L2312-15 du code du travail. **C'est bien la seule mesure qui pourrait mettre fin au droit d'alerte porté.** En cas de décision contraire de la direction, nous soutenons que le danger reste présent, nos arguments ayant portés sur trois axes : l'absence de mesures correctives, la persistance des causes du danger, et les manquements de l'employeur à ses obligations légales

A Villeneuve d'Ascq, le jeudi 26 février 2026
Les élu.es et représentant CGT France Travail Hauts-de-France