



Communiqué CGT France Travail Hauts-de-France

**CSE jeudi 30.10.2025 : Politique Sociale 2024
La CGT revendique une autre politique sociale !!!**



Il ne s'agit pas ici de revenir sur les positions de politique générale mise en œuvre dans le cadre de la Politique Sociale, pour lesquelles la CGT a émis un avis CONTRE au CSE Central du 21 Octobre 2025 mais bien de porter nos alertes sur 3 items spécifiques à notre établissement régional.

L'analyse CGT de la politique sociale 2024 de France Travail en Hauts-de-France met en évidence **une politique RH fortement axée sur la transformation managériale et la montée en compétences**, mais perçue comme déséquilibrée au détriment des conditions de travail et des droits des agent.es.

- **Transformation et formation :**

La mise en place de « l'Académie France Travail » illustre, pour la direction, un effort notable pour accompagner le déploiement de la loi Plein Emploi et la professionnalisation des agent.es. En Hauts-de-France, 195 652 heures de formation ont été réalisées, avec 80% en présentiel, et plus de 81% des agent.es ayant bénéficié de formation. Cependant, la CGT considère que la logique managériale centrée sur l'adaptation au changement s'apparente à une **“formation au pas de charge”**, priorisant la mise en œuvre opérationnelle des réformes au détriment des conditions de travail.

- **Santé et conditions de travail :**

La direction met en avant un investissement croissant dans le champ de la santé mentale des managers et des salarié.es, avec des actions spécifiques menées en partenariat avec l'Institut Pasteur de Lille. Toutefois, la CGT souligne que ces initiatives surviennent dans un contexte de forte sollicitation psychologique des équipes, avec une intensification du travail liée aux restructurations, aux expérimentations et à la montée de la polyvalence des agent.es. Le taux d'absentéisme dans notre établissement reste fort, avec 9,67%. **Pour la CGT, la prévention primaire (réduction des charges, stabilité des moyens humains) reste insuffisante malgré les formations sur la santé mentale.**

- **Recrutement et attractivité :**

La modification du recrutement et l'ouverture des recrutements à des profils sans diplôme Bac+2 visent l'élargissement du vivier, principalement et essentiellement pour les CDD. En Hauts-de-France, six sessions MRS ont été organisées, permettant de recruter six conseiller.es via ce dispositif. La CGT critique cette orientation, l'estimant risquée en termes de fragilisation de la reconnaissance professionnelle et des qualifications. Nous alertons également sur la multiplication des CDD. En 2024, 134 embauches en CDI et 675 embauches en CDD. 83% des embauches se font en CDD et uniquement 17% en CDI. Cette pratique illustre un recours massif au contrat court malgré la baisse globale des effectifs (-3,3% entre 2024 et 2023).

- **Rémunération :**

Les mesures salariales unilatérales décidées par la direction (1,75% de revalorisation, prime de partage de la valeur de 800 €) sont perçues comme insuffisantes face à l'inflation. L'intéressement moyen régional (472,31 €) et les montants PVI variables apparaissent dérisoires pour compenser la perte de pouvoir d'achat. Dans notre établissement, 27% de notre effectif est à temps partiel. Combien d'agents touchent aujourd'hui la prime d'activité ou un complément d'allocation chômage ?

- **Vision et transformation culturelle :**

La campagne « Performance par la confiance » et la co-construction de la vision et des valeurs ont mobilisé 60% du personnel régional. Pour la CGT, nous dénonçons cette transformation « culturelle » qui annullie la nécessaire reconnaissance de la charge de travail et des difficultés vécues sur le terrain. Et la DG refuse toujours de communiquer le coût de « visions et valeurs ».

La CGT revendique la titularisation des CDD ! Nous exigeons Transparence et Exemplarité !

Au 31/12/2024, l'effectif total est de 5234 salarié.es, en baisse de 3,3% par rapport à 2023. A la même date, le nombre de CDD était de 409 agent.es, en baisse de 32% (602 CDD) par rapport à 2023 (soit 8% de l'effectif CDI). Les motifs principaux des CDD au sein de France Travail sont : 322 CDD ont pour motif le remplacement d'un salarié absent, 79 CDD sont liés à un surcroît d'activité et 8 CDD sont des contrats de professionnalisation.

Le bilan social 2024 de France Travail Hauts-de-France mentionne les chiffres suivants relatifs aux conversions CDD en CDI : En 2024, il y avait 535 salarié.es titulaires d'un CDD, dont 409 hors contrats aidés au 31/12/2024. Durant l'année, 798 fins de CDD ont été enregistrées et 675 embauches de CDD. **En 2024, seuls 118 agent.es ont obtenu un CDI après un CDD**, soit environ 14,7% des fins de CDD (118 sur 798). **Autrement dit, plus de 8 CDD sur 10 n'ouvrent sur aucune pérennisation d'emploi, situation que la CGT qualifie de précarité organisée.**

Même si nous ne pouvons que déplorer l'absence légitime de titularisation de nos collègues en CDD, en raison d'un nombre bien important de contrats précaires dans notre établissement, **quelles sont les priorités prises en compte par la direction pour proposer les CDI ?** Nous devons, en ce sens, rappeler les engagements portés par notre convention collective dont la direction doit garantir l'application de l'article 8.4§3 de la CCN : **“l'ancienneté dans France Travail est prise en compte pour fixer l'ordre de priorité d'embauche.”** Il ne s'agit pas ici de rappeler uniquement les engagements de la direction, il serait plutôt indispensable que la direction puisse nous garantir qu'une attention est portée dans les propositions de CDI aux collègues selon l'ancienneté et que cette priorité d'embauche est bien appliquée. Aucun document du bilan social ne nous permet de vérifier cette application.

Par conséquent, nous demandons une meilleure visibilité sur la titularisation des CDD en CDI et la prise en compte effective de l'ancienneté pour l'ordre de priorité d'embauche, comme l'exige la CCN. En complément du nombre de CDD titularisés et du nombre de CDD sortis, nous demandons une ventilation par mois d'ancienneté au sein de France Travail, avec une déclinaison par territoire.

Syndiquez Vous !



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

Quelles politiques santé sont mises en œuvre pour accompagner les agent.es bénéficiaires d'une RQTH ?

Le bilan social 2024, strictement régional pour les Hauts-de-France, démontre un engagement fort avec **un taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap de 16,58%, soit un nombre de 759 agents** reconnus RQTH fin 2024, bien au-delà de l'obligation légale et du chiffre national (13,13%).

La politique handicap s'appuie sur une convention quadriennale avec le FIPHFP, dotée d'un budget de près de 10 millions d'euros, dont 62% financés par France Travail et 38% par le FIPHFP. Dans notre région, **l'engagement a été de 304 201 euros en 2024**.

Mais à ces éléments, nous interrogeons la direction sur les éléments manquants dans le rapport social en lien avec les mesures mises en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi et avec l'accord handicap en cours. Lors du cse fin août, la Direction nous avait informé sur les mesures d'aménagement mises en œuvre en 2024 :

- **197 agent.es ont bénéficié d'une mesure d'aménagement de leur poste** (25% des agents - mais combien au total avec les mesures antérieures ?). Pour autant, 50% des mesures dépassent le délai de 3 mois de mise en œuvre prévu dans l'accord TH.
- **138 agent.es ont bénéficié d'absences pour soins** (18% des agent.es mais combien de refus et pour quels motifs ?).
- **427 agent.es bénéficient de télétravail TH** (56% des agent.es mais combien de jours ?), 3 agent.es ont été reclasés après inaptitude médicale en 2024 (sur 14 déclarations d'inaptitude). Dans un 1er temps, ces éléments auraient du figurer dans le bilan social 2024. Pour autant, il manque des informations sur les appuis au **rapprochement domicile travail** (article II-3.2 accord Th), les **changements de postes** (article II-3.3), le nombre de **bilan d'orientation** (article II-3.4), mais aussi un retour sur **le groupe de travail régional sur le maintien dans l'emploi** (article II - 1).

Nous demandons les réponses à ces demandes avant le processus de consultation. **Nous exigeons le respect des textes afin que soient garantis les droits de nos collègues en situation de handicap.**

Augmentation des procédures disciplinaires ! ?

Dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire du CSE sur la politique sociale, la formation et les conditions du travail, nous sollicitons **la communication du nombre de procédures disciplinaires engagées au sein de l'établissement, du nombre de sanctions prononcées ainsi que leur évolution sur les 3 dernières années.**