



# Bilan du Comité Social et Economique (CSE)



Décembre 2025

## Laïcité et neutralité Quand France Travail tente de restreindre nos libertés

A l'occasion de « la journée nationale de la laïcité » le 9 décembre, l'Etablissement a proposé à tous les agent.es de France Travail, via une publication sur l'intra, un quiz « laïcité / neutralité ». Une série de questions (et de réponses) qui nous a laissés.es pantois.es.

En effet, certaines réponses de la DG posent un problème grave. Pas un problème de formulation mais un problème de fond. Un problème juridique, un problème social et un problème de neutralité, à rebours de ce qu'elle prétend défendre. La laïcité est ici détournée, instrumentalisée, utilisée pour restreindre des libertés et pour stigmatiser.

Ainsi, la DG, en réponse à la question 10, affirme qu'un.e agent.e ne peut pas exprimer ses opinions sur son lieu de travail. Même sur son temps de pause. C'est faux !

Le droit est clair. La neutralité s'impose dans l'exercice des fonctions. Pas en permanence. Pas en salle de pause, pas entre collègues. La loi protège la liberté d'opinion des agent.es. Discuter entre collègues d'élections, du climat, des retraites, des minima sociaux, ou d'un film engagé, serait pour la DG contraire au principe de neutralité et donc assimilé à du prosélytisme. La neutralité vise la relation au public et l'acte professionnel. Elle n'a jamais eu pour objet d'interdire les discussions entre agent.es, sur le temps de pause, dès lors qu'il n'y a ni prosélytisme, ni pression, ni trouble caractérisé au fonctionnement du service.

À entendre la Direction, Il faudrait surveiller les conversations, contrôler les pauses. En bref, faire taire les débats. C'est une vision liberticide du travail. Et elle n'a aucun fondement juridique.

La question n°6 traite quant à elle le sujet des repas et du choix du traiteur. La DG affirme que commander un repas « chez un traiteur qui observe des règles alimentaires religieuses » serait une expression religieuse. Et un financement de culte ! Acheter un repas, ce n'est pas financer une religion. C'est acheter une prestation. Rien de plus. Manger, ce n'est pas prier. Se nourrir, ce n'est pas militer. Faudrait-il interdire les repas végétariens au prétexte qu'ils pourraient financer le mouvement rastafari ?

Alors que nous vivons une période où le vivre ensemble est mis à mal, la Direction Générale, avec la mise en ligne de ce quiz, participe à la stigmatisation de certain.es d'entre nous. L'intelligence collective tant prônée, c'est aussi celle qui nous permet d'échanger et de partager, autour d'un café ou d'un repas, dans le respect de chaque personne.

Le Défenseur des Droits l'a rappelé : la laïcité ne peut pas servir à discriminer. Ni directement, ni indirectement.

Par ailleurs, nous interrogeons la Direction Générale sur l'application même de son principe de « neutralité » lorsque le 22 juillet dernier, elle communiquait via l'intra sur le « plan Bayrou », encore à l'état de projet. La DG n'est-elle pas là pour appliquer des lois et des textes et non pour vanter les mérites de projets gouvernementaux ?

**Nous attendons de la Direction de France Travail qu'elle cesse toute interprétation abusive de la laïcité et de la neutralité. Nous sommes bien loin de l'esprit de la loi de 1905. La laïcité protège les libertés. Elle ne les écrase pas.**

### En bref

#### Poissy : eau contaminée

L'eau du robinet présente un risque sanitaire, comme l'ont confirmé les analyses de l'ARS. Le bailleur est sommé d'effectuer les travaux nécessaires.

Poissy est la 2<sup>e</sup> agence rencontrant ce genre de problème, après celle de Paris Ney.

#### PAG sur le 92 : une réorganisation dissimulée ?

Il y a plusieurs semaines, la DR avait été interrogée sur des « bruits de couloirs » circulant dans les Hauts-de-Seine. Il se disait que les Pôles Appui Gestion étaient au cœur d'un grand projet de réorganisation. La DR nous avait alors répondu de façon très claire qu'elle n'était « pas informée ».

A l'occasion de la rencontre trimestrielle entre les Représentant.es de Proximité (RP) et la Direction du département, la question avait été remise sur le tapis. Et le DD de l'époque de préciser son projet : faire tendre les activités des agent.es du PAG vers celles de l'assistanat de direction. Des échanges ont d'ailleurs eu lieu ces dernières semaines avec les agent.es concerné.es.

Nous avons donc de nouveau interpellé la DR lors de ce CSE. « Je n'ai pas de réponse ». Une réponse lapidaire qui ne prévoit rien de bon.

#### Acco Glo sur le 91 : clap de fin

Ou comment la territorialisation du Service Public de l'Emploi génère une inégalité de traitement d'un département à l'autre !

## Et si on rénoverait (aussi) l'EPA ?

Sous couvert de « simplification », la Direction nous présente l'EPA version 2026 : un entretien dont le formulaire sera « allégé en supprimant les éléments non indispensables aux objectifs de l'EPA ». Conséquence pour l'Etablissement : un « recentrage » de l'EPA sur « les sujets essentiels », un « ajustement » des dates de campagne sur une durée de 3 mois et un gain de temps. Un entretien « efficient » en bref.

Concrètement, cela signifie que :

- tout le descriptif des activités sera supprimé
- le questionnement « retraite » retiré puisque ne concernant pas l'ensemble des agent.es
- le champs relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail simplifié en un seul item
- le « partage sur les autodiagnostic » intégré

**Pour la CGT, le seul intérêt théorique d'un EPA devrait être le maintien et le développement de la qualification, du point de vue des besoins de l'agent.e, quand bien même ceux-ci ne correspondent pas aux besoins immédiats de l'Institution.** Or, pour la Direction, il s'agit d'une appréciation de l'apport du travail de l'agent.e à la contribution collective, qui interdit théoriquement toute évaluation individuelle formalisée pour les non-cadres.

Tout collègue ayant réalisé un EPA dernièrement a pu constater à quel point cette évaluation est désormais devenue un contrôle de l'activité. Cependant, certain.es continuent d'accepter ce temps d'échange (non obligatoire) dans l'espoir d'obtenir enfin une promotion...

Cette nouvelle mouture de l'EPA ne facilitera en rien la réalisation de l'entretien puisque son « squelette » en est retiré. Comment faire un bilan, définir des perspectives d'évolution, sans aborder ce qui les définit ? **La suppression du descriptif d'activités, qui évoquait pourtant un peu le travail réel, risque de focaliser l'EPA sur le postural et la seule obéissance au travail prescrit par l'employeur,** renvoyant les autres sujets vers des entretiens managériaux, réalisés hors de tout cadre.

Et, cerise sur la bûche, vu que cette « simplification » s'inscrit dans une démarche de « gain de temps », il est même question qu'un soupçon d'IA y soit intégré ! Mais « pas sur l'année 2026 » nous (r)assure la DR...

**La CGT France Travail IDF vous souhaite de belles fêtes de fin d'année et vous donne rendez-vous dès 2026 pour mener le combat !**

## Vote sur la Politique Sociale 2024 de FT IDF

Bien qu'une baisse des contrats précaires soit à souligner sur l'année 2024, le nombre d'agent.es en CDD ou en contrat aidé reste important dans un établissement dans lequel les missions et les attendus ne cessent d'évoluer (à la hausse). Les effectifs en CDI restent largement insuffisants au regard de la charge de travail, tous métiers confondus.

Les salaires sont faibles, les évolutions de carrière limitées, les conditions de travail en déclin : tout cela rend peu attractifs nos emplois et favorise les départs, avec pour conséquence un accroissement de la pression sur les effectifs restants. Et ce n'est pas le recrutement via la MRS qui viendra résoudre le problème, en plus d'une déqualification de nos métiers ! Et que dire de la perte de sens au travail de plus en plus prégnante, quel que soit le métier ?

L'absentéisme ne cesse d'augmenter, témoignant d'un malaise et d'un épuisement profonds. Les pressions diverses et variées exercées sur les médecines du travail et de prévention confirment une marche forcée plutôt qu'une réelle prise en compte des difficultés rencontrées au quotidien sur nos sites.

Quant aux procédures disciplinaires, elles ont le vent en poupe ! Et encore, c'est sans compter sur les entretiens dits de « recadrage », révélant un malaise certain au sein de notre établissement.

Le plan de formation quant à lui répond encore et toujours aux orientations politiques de France Travail. Peu de réel développement de compétences mais surtout une adaptation des agent.es liée aux évolutions législatives et réglementaires. L'établissement se targue de ses modules en e-learning sur la RSE, « spécialement conçus pour sensibiliser autour de la Responsabilité Sociale et Environnementale, reflétant l'engagement envers des pratiques professionnelles responsables ». C'est sûrement au nom de cet « engagement » que la prime d'intéressement 2025 sera conditionnée au suivi (ou non) de ces modules de e-learning dédiés. Ou comment se donner bonne conscience...

Les items relatifs à l'égalité professionnelle, le logement, le recours au télétravail, la situation des agent.es bénéficiaires d'une obligation d'emploi, la « qualité de vie au travail » sont autant de sujets qui témoignent également d'une dégradation de cette « politique sociale ».

**La CGT ne pouvait que voter « contre » ce bilan.**

**POUR : 0**

**CONTRE : 26 (CGT, CFTC, ASPE, FO et FSU)**

**ABSTENTION : 8 (CFDT, CGC, SNAP)**

Tous nos dossiers sur <https://peidf.syndicatcgt.fr/>

**Suivez-nous:**

Sur **Facebook** : <https://fr-fr.facebook.com/profile.php?id=61571735217453>

Sur **Bluesky** : <https://bsky.app/profile/cgftidf.bsky.social>

Sur **Youtube** : <https://www.youtube.com/@cgtfrancetravailidf>

Sur **Instagram** : <https://www.instagram.com/cgftidf/>

