



Déclaration CFE-CGC au CSE 24 juillet

Après le CSEC et DSI, bienvenue dans la dernière partie du triptyque : le siège !

Ce projet de réorganisation dépasse par son ampleur et ses implications les dimensions techniques d'un simple énième projet informatique. Il s'agit d'un changement de paradigme, d'un tournant structurel, d'un basculement dont nous devons mesurer à la fois les promesses certes mais aussi, en tant que syndicalistes représentants les collègues, mesurer surtout les risques et émettre les alertes nécessaires. C'est la première fois de mémoire de CGC à France Travail et à Pôle emploi, me semble-t-il, que nous sommes confrontés à un tel mouvement de personnel. On sait que le mercato est ouvert dans les championnats européens de football mais 55 agents qui s'en iraient et 31 qui arriveraient à la DG, c'est d'une ampleur inédite.

En paraphrasant un cadre dirigeant bien connu, « Avant je ne comprenais pas toujours les réponses, maintenant je ne comprends même plus les questions. En effet, au regard de la technicité du projet trop souvent mâtiné de pompes à brouillards, il est parfois difficile d'y voir clair et d'avoir des idées simples dans cet horizon compliqué.

Certes les documents sont denses et ont le mérite d'exister. Certes, tout n'était pas parfait, loin de là, et les irritants opérationnels sont encore nombreux. Ils révèlent, sans complaisance, une dynamique de transformation conduite à marche rapide voire forcée, dans une relative opacité, et selon une logique que nous qualifierons trop souvent d'ambiguë. On sait depuis le cardinal de Retz « qu'on ne sort de l'ambiguïté qu'à son détriment », la formule semble n'avoir jamais été autant d'actualité.

Il ne s'agit pas ici, avec cette réorganisation tech et avec l'émergence de l'IA, d'un gadget technique ou d'un simple outil de productivité. Il s'agit d'une vision qui transforme le rapport à l'information, à la décision, à la responsabilité, et surtout au travail.

Nous ne remettons pas en cause la pertinence d'explorer les potentialités de la tech y compris par l'IA et d'un changement d'organigramme. L'innovation est nécessaire et peut être source de progrès. Mais elle ne saurait se faire sans balises, sans régulation, sans boussole éthique et sociale.

En examinant ce dossier, nous sommes confrontés à ce qui paraît être une gouvernance de projet trop souvent éclatée, avec l'impression d'un pilotage unifié qui tanguerait, avec une feuille de route pas vraiment consolidée qui semble surtout avoir une approche informatique. N'oubliez pas les agents, la trentaine de collègues des fonctions supports potentiellement entrants à la DG. A cela s'ajoute, un calendrier estival peu heureux ainsi qu'une :

- Une information trop fragmentaire voire absente des IRP, en contradiction avec l'article L.2312-8 du Code du travail.
- Des agents souvent tenus à l'écart, rarement formés, parfois exposés à des outils ou des process qu'ils ne maîtrisent pas. Et avec des transferts du personnel non envisagés dans leur globalité dans ce qui nous est présenté.

- Une évaluation lacunaire des impacts sur les métiers, la charge mentale, l'environnement de travail et même la consommation énergétique.

Les ambitions affichées en matière de gains d'efficacité nous laissent assez dubitatifs dans la mesure où ces derniers sont difficilement mesurables et plus orientés gains d'ETP que qualité de service.

Quelles garanties avons-nous sur la méthode d'évaluation ? Quels sont les garde-fous en cas d'effets délétères ? Et surtout, **où est la place de l'humain dans cette équation ?**

N'oublions jamais que « Science sans conscience n'est que ruine de l'âme » ! Rabelais

De ce fait, il est important que la Direction générale puisse rapidement :

- **Construire une gouvernance transparente**, incluant la DRH et les IRP.
- **Donner des noms, qui va où ? Et quelles sont les perspectives de carrière et de mobilité, fonctionnelle et géographique ?**
- **Effectuer une analyse d'impact social** avant tout déploiement.
- **Conditionner la généralisation du projet à des preuves de valeur ajoutée et des retours d'expérience documentés.**
- **Créer un Observatoire du travail et de l'IA** où les OS seraient parties prenantes.
- Et surtout, **repositionner l'humain, les compétences et le sens du travail au cœur de cette transformation.**

Car oui, dès le 16^{-ème} siècle, Jean Bodin, le disait « il n'est de richesse que d'hommes », formule reprise encore plus clairement par C.H PAYART, « il faut remettre l'Homme au cœur du système ».

Nous nous répétons, nous ne sommes pas à la CFE-CGC des adversaires de des réformes de la tech, ni par principe opposés aux changements d'organigramme. Nous serons toujours les défenseurs résolus du travail humain, de la dignité professionnelle, du dialogue social éclairé et de l'intérêt général.

C'est pourquoi, au regard de toutes les réserves précitées, la CFE-CGC sera et restera attentive et vigilante, avec comme seul guide l'intérêt des agents et de notre institution !

Le moment de vérité arrive ! René Char le disait « La lucidité est la blessure la plus rapprochée du soleil », ne terminons pas comme Icare !

C'est pourquoi nous avons décidé de voter une expertise !

Mais gardons l'espoir, « Là où croit le péril, croît aussi ce qui sauve ». « Hölderlin »