Les échos du CSE

CSE extra du 10 novembre 2026

la cgt France Travail

Conditions de travail : les alertes se multiplient, les réponses doivent suivre !

ARUM : cinq réaménagements, cinq votes contre !

Castelginest, Castres, Decazeville, Carcassonne et Montauban Nord : cinq projets de réaménagement des accueils ont été soumis à la consultation du CSE.

Nouveaux espaces, mobilier repensé, bornes déplacées, parcours des usagers réorganisés… Mais **à force de repenser les espaces, ne risque-t-on pas d'oublier celles et ceux qui accueillent, et les personnes qui viennent chercher une réponse** ?

Pour la CGT, **l'accueil n'est pas une simple fonction d'orientation** vers des bornes ou des services numériques. **C'est un métier**, qui exige des compétences, de l'expérience et du temps pour écouter, comprendre et accompagner des situations souvent complexes.

À Castres et à Carcassonne, **la réduction des positions d'accueil** renforce nos inquiétudes. La possibilité de mobiliser ponctuellement des renforts ne remplace pas **une organisation pérenne basée sur des effectifs adaptés**.

Aucun·e collègue ne devrait se retrouver isolé·e à l'accueil. Celui-ci doit au contraire rester **un espace d'entraide et de transmission**, où l'on partage ses connaissances, accompagne les nouveaux arrivants et soutient les collègues qui maîtrisent moins certaines situations ou réglementations.

Cela suppose **des agent·es formés, qualifiés, suffisamment nombreux et disponibles**. Les jeunes volontaires en service civique, aussi investis soient-ils, doivent pouvoir bénéficier de l'accompagnement de collègues expérimentés, sans être amenés à assumer des missions qui dépassent leur rôle.

Nous voulons des accueils où l'on travaille ensemble et où l'on prend le temps de répondre aux personnes, pas simplement des espaces où l'on organise leur circulation.

PAPRIPACT 2026 : prévenir les risques, c'est d'abord agir sur le travail !

À la suite de l'expertise ISAST, un travail a été mené en CSSCT, **auquel la CGT a pleinement contribué**. Nos propositions ont permis de faire évoluer le programme, mais **les avancées obtenues restent insuffisantes** pour répondre aux réalités vécues par les collègues.

Surcharge de travail, absences non remplacées, précarité des CDD, transformations incessantes, conflits de valeurs, perte de sens et lassitude des collectifs : autant de difficultés qui ne peuvent être résolues par des formations à la gestion du stress ou des dispositifs d'accompagnement individuel.

Pour la CGT, la prévention doit **agir sur les causes organisationnelles** des risques, avec des moyens humains adaptés, une véritable évaluation de la charge de travail et une anticipation des conséquences des transformations.

C'est pourquoi la CGT a voté contre le PAPRIPACT 2026.

Notre déclaration complète, jointe à cette communication, revient sur les constats, les propositions défendues et les raisons de notre avis défavorable.

TEALE : une expérimentation non reconduite, mais à quel coût ?

Le bilan de l'expérimentation TEALE a été présenté au CSE. Sur **5 095** agent·es concernés, **1 427** comptes ont été créés et seulement **289** collègues ont répondu à l'enquête finale.

La direction a annoncé que l'expérimentation ne serait pas reconduite. Une décision qui ne lève pas toutes nos interrogations.

Malgré nos demandes, **la direction générale n'a pas communiqué le montant consacré à TEALE**. Comment apprécier l'intérêt d'une expérimentation financée sur les moyens de notre établissement sans disposer de cette information ?

Pour la CGT, cette expérience rappelle surtout que **la santé mentale ne peut pas être réduite à une affaire individuelle**. Une application ne remplacera jamais les moyens humains nécessaires, ne réduira pas la surcharge de travail et ne résoudra pas les injonctions contradictoires.

Plutôt que de financer des outils pour aider les collègues à supporter les difficultés, **agissons** sur les organisations du travail qui les produisent !

Accidents du travail et risques psychosociaux : des alertes qui persistent !

Au troisième trimestre 2026, **91** accidents du travail ont été déclarés, contre **71** un an auparavant, dont **22 malaises**. Les signalements d'incidents progressent également, **passant de 290 à 328**.

Ces chiffres doivent nous interpeller sur les conditions dans lesquelles nous exerçons nos missions. La CGT continue de demander une analyse des causes des accidents et des malaises, afin d'identifier les facteurs liés à l'organisation du travail et de prévenir leur répétition.

Les situations de Montpellier Mas de Grille et de Perpignan Polygone, de nouveau examinées en CSSCT, rappellent combien **les risques psychosociaux nécessitent des réponses durables**, au-delà des seuls dispositifs d'accompagnement.

La CGT a également renouvelé son alerte sur la situation des collègues de la gestion des droits à Agde, qui, comme **dans de trop nombreuses agences**, sont confrontés depuis trop longtemps à des effectifs insuffisants, une charge de travail importante et une mutualisation qui ne saurait constituer une réponse pérenne.

Nous continuerons d'exiger des **mesures concrètes sur les effectifs, la charge de travail et les organisations**, ainsi qu'un véritable suivi des alertes.

La prévention ne peut pas se limiter à constater les difficultés : elle doit permettre d'agir avant que la santé des collègues ne soit atteinte.

Représentants de proximité : des alertes qui doivent déboucher sur des actes !

Les rapports des représentants de proximité du troisième trimestre témoignent de **difficultés qui persistent** dans les agences, les services et les directions : charge de travail, effectifs contraints, perte de repères, inquiétudes face aux réorganisations, notamment dans le cadre d'Efficience, mais aussi **une lassitude des collectifs**, confrontés à des changements incessants et à des difficultés qui perdurent.

Ce qui nous interpelle surtout, c'est **la répétition des alertes** et le décalage entre les réalités décrites par les collègues et les réponses apportées. Trop souvent, celles-ci renvoient aux référentiels nationaux, à des accompagnements ou à des décisions à venir, sans résoudre les difficultés rencontrées.

Cette lassitude ne traduit pas un manque d'engagement des collègues. Elle témoigne de l'usure provoquée par **le sentiment de ne plus pouvoir exercer correctement son métier**, malgré les efforts déployés au quotidien.

Pour la CGT, les visites des représentants de proximité doivent être un véritable levier de prévention. **Nous demandons un suivi des préconisations**, des mesures correctives et une évaluation de leurs effets sur les conditions de travail.

La parole des collègues ne doit pas seulement alimenter des rapports : elle doit peser sur les décisions qui concernent leur travail.

Violences sexistes et sexuelles : une résolution votée à l'unanimité !

À l'occasion de ce CSE, une résolution portée par la référente VSS du CSE a été **adoptée à l'unanimité des élu·es**.

Cette résolution dénonce les difficultés rencontrées par la référente pour exercer pleinement sa mission, notamment lorsqu'elle est informée trop tardivement des signalements ou **tenue à l'écart des actions de prévention**.

Elle demande l'application effective de l'accord Égalité professionnelle, une meilleure articulation entre la référente du CSE et les services RH, ainsi que l'information systématique des collègues concernés sur leur possibilité de la solliciter.

Pour la CGT, prévenir les violences sexistes et sexuelles, c'est aussi garantir aux collègues une écoute, une protection et un accompagnement effectifs, **en donnant aux représentants du personnel les moyens d'agir**.

Et maintenant, des actes !

Derrière tous ces sujets, **une même réalité** : des collègues attachés à leurs missions et à la qualité du service public, mais **trop souvent empêchés** de travailler comme ils le voudraient.

Les alertes se répètent, les constats sont documentés, les propositions existent. **Il est temps que la direction en tire les conséquences et agisse** sur les moyens et l'organisation du travail.

La CGT continuera de porter ces exigences dans les instances, mais aussi avec vous, dans les agences et les services. Car **rien ne changera durablement sans notre capacité collective à nous faire entendre**.

Nos conditions de travail, notre santé, nos salaires et l'avenir de notre service public **méritent mieux que des promesses** !

Tous et toutes en grève le 17 novembre !