



L'ESSENTIEL À RETENIR



Situation de l'agence de Marseille Porte d'Aix, vote d'un "droit d'alerte"

1 SITUATION DE L'AGENCE DE MARSEILLE PORTE D'AIX

Rappel du contexte :

Ouverture de l'agence fin 2024 malgré un vote très majoritaire des OS contre cette implantation (23 votes "contre", 4 "abstention")

Dégradation importante de la situation aux abords directs de l'agence :

- insalubrité, points de deal, prostitution
- violence récurrente et agressions verbales et physiques aussi sur des agents
- augmentation des arrêts maladie, du travail de proxi et du télétravail impactant la charge de travail des agents sur site...

Cet été, suite à une tentative de meurtre devant l'agence, le préfet de région a refusé la fermeture du site et s'est engagé à mettre en place un dispositif de sureté renforcé aux abords.

Depuis, la situation ne s'est pas améliorée et les collègues témoignent auprès des OS et de la CSSCT (qui a rencontrée le collectif fin Août) que l'insécurité demeure par l'absence des forces de police.

Au quotidien les agents témoignent également d'une augmentation de leur anxiété, d'un climat tendu, d'un stress accru et d'un risque de voir leur souhait de mobilité fortement réduit.

Le directeur régional constate également la non évolution de la situation et estime avoir pris toutes les mesures nécessaires et "à sa main". Sur ce point nous lui faisons constater à nouveau que les horaires des agents de sécurité (8h00 - 17h30) ne sont pas adaptés à l'accord OATT.

Pour le DR, "tout le monde doit y mettre du sien. Les agents n'ont qu'à arriver à 8h00" (sic)

Les collègues apprécieront...

Les élu-e-s l'interpellent sur le fait que le DR n'avait aucune obligation de se soumettre aux injonctions du préfet de rouvrir le site. Il répond être au courant, mais qu'il choisit tout de même "d'obéir au préfet" (sic) !

Face à cette situation particulièrement dégradée qui fait courir un risque quotidien aux collègues, **l'ensemble** des OS a voté un droit d'alerte en vue d'un DGI (**D**anger **G**rave et **I**mminent)



L'AVIS DE LA FSU EMPLOI :

La FSU Emploi est consciente que la situation à l'extérieur de l'agence n'est pas de la responsabilité de la direction. En revanche les impacts sur le personnel et une partie des mesures à prendre pour les faire disparaître peuvent être décidées par la direction.

Nous demandons la fermeture du site et son déménagement, ainsi que des mesures conservatoires dans l'intervalle.

La direction n'y semblant pas favorable, **nous estimons que le DGI sera de nature à clarifier les responsabilités de chacun (préfecture..) et en particulier celles de l'établissement.**



2 SYSTEME D'INFORMATION (SI)

• Portail Emploi :

Cet été, le Portail Emploi a été piraté et a dû fermer ses applicatifs (KAIROS, PRESTAPPLI et OUIFORM Partenaires...) En effet le compte d'un organisme de formation a été identifié comme étant à l'origine de ce piratage.

Depuis ces services ont été réouverts.

• OSCAR (Outil de Suivi et de Coopération pour l'Accompagnement au Recrutement) :

L'outil OSCAR sera progressivement déployé à partir d'octobre 2025, en remplacement de DUNE. OSCAR est un portail unique qui centralisera tous les actes métiers liés à la relation entreprise. Le déploiement se fera en trois lots :

- Lot 1 (octobre 2025) : Animation du portefeuille établissement ;
- Lot 2 (mars-avril 2026) : Gestion des besoins en recrutement et intermédiation ;
- Lot 3 (septembre 2026) : Conseil RH et solutions personnalisées.

OSCAR introduira de nouvelles fonctionnalités comme la création des portefeuilles établissement, la gestion d'opportunités ou les campagnes de prospection, tout en assurant une transition fluide avec DUNE (interopérabilité, double accès temporaire, etc.).



L'AVIS DE LA FSU EMPLOI :

En CSEC, la FSU Emploi a voté contre le déploiement du portail OSCAR : ce choix repose sur plusieurs motifs de fond, à la fois techniques, organisationnels, stratégiques et éthiques.

Tout d'abord, si le remplacement de l'outil DUNE, devenu obsolète, pouvait apparaître comme une opportunité d'amélioration, le projet OSCAR ne se limite pas à une simple évolution technique. Il s'inscrit dans une transformation structurelle profonde de notre établissement, sous l'égide de France Travail Pro, qui n'a fait l'objet d'aucune véritable discussion globale ni de bilan d'étape. Derrière la promesse d'un "portail unifié et fluide", se profile un basculement vers une plateforme interconnectée, pilotée par l'intelligence artificielle, partagée avec une pluralité d'acteurs externes (Cap emploi, Missions Locales, task forces entreprises), sans garanties suffisantes sur le cadre d'usage, le périmètre de responsabilité ou la protection des données.

En effet, nous exprimons une forte inquiétude sur les risques liés au RGPD, à la sécurité des données et à la gouvernance de ces accès croisés, dans un contexte où la multiplication des partenaires accroît mécaniquement les vulnérabilités. À ce jour, aucune information claire n'a été fournie sur les dispositifs de contrôle, d'audit ou de limitation d'accès, ni sur la conservation ou la finalité des données manipulées.

Par ailleurs, cette évolution s'opère au détriment des agents : les équipes "entreprises" vont devoir s'adapter une fois de plus à un nouvel environnement de travail, sans que les impacts sur leurs pratiques, leur charge mentale ou leur autonomie aient été sérieusement évalués. La Direction elle-même reconnaît que l'outil OSCAR est encore en construction, qu'il s'agit d'un outil en « mode produit itératif », en développement permanent, jusqu'en 2026, moment de sa généralisation. Cela signifie pour les agents une période prolongée d'instabilité fonctionnelle et une complexité accrue dans leur quotidien.

De plus, ce projet contribue à une dynamique plus large de redéfinition de l'action publique, où France Travail se positionne non plus seulement comme un service public de l'emploi, mais comme une plateforme de services susceptible d'être "interopérable" avec d'autres opérateurs, y compris privés, notamment dans le cadre du 2e cercle. Ce glissement est pour nous inacceptable : il prépare une fragmentation de notre offre de service entreprise et fait peser un risque de marchandisation d'une mission qui devrait rester intégralement publique.

Enfin, nous déplorons le fait que la Direction Générale impose une consultation alors que le produit n'est pas finalisé, sans pour autant garantir à la représentation du personnel une autre consultation avant sa généralisation en 2026.

À ce stade, le manque de garanties, l'opacité sur les usages futurs, l'absence d'étude d'impact approfondie, et la méthode de déploiement en « amélioration continue » sans filet de sécurité pour les agents, nous amènent à voter contre le déploiement d'OSCAR.

Pour la FSU Emploi le partage à l'externe de données et de services SI ne comporte pas suffisamment de garanties déontologiques et de sécurité. En effet, les récents piratages de notre SI partagé s'est toujours opéré depuis des partenaires externes.

Nous demandons à notre Direction Générale d'être plus sérieuse sur le sujet.

3 DIVERS

- **Prochaine BDE le 8 Septembre 2025** avec prise de poste au 1er Décembre 2025.
- **Prochaines visites RP dans vos agences** : Consulter le lien ci-dessous [lien visites RP PACA](#)
- **Flash ASC envoyé le 5 Septembre 2025** : [lien Flash ASC Aout 25](#)

Votes : Tous les projets sauf la foire de Marseille : 21 Pour (FSU, CGT, SNAP, FO) 4 NPPV (CGC)
2 Abstention (UNSA)

Foire de Marseille 27 Pour (toutes les OS)

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS
SYNDICALES SUR NOTRE APPLICATION
MOBILE **FSU EMPLOI**

IMPORTANT



ET

**CREEZ VOTRE COMPTE POUR
RECEVOIR LES INFORMATIONS
SPÉCIFIQUES PACA**

Abonnez vous à nos publications pour rester
informés

syndicat.fsu-paca@francetravail.fr

