
LE BAROMÈTRE SOCIAL INTERNE À FRANCE TRAVAIL

TOUT VA BIEN SUR LE PAPIER, TOUT CRAQUE SUR LE TERRAIN.

La direction se félicite des résultats du dernier baromètre social interne. À les écouter, les agents de France Travail nagent dans le bonheur institutionnel. Pourtant, la réalité que nous vivons chaque jour dans les agences et les structures est à l'opposé : surcharge de travail, perte de sens, pressions managériales et détresse professionnelle.

Comment expliquer un tel fossé ? C'est simple :

Un baromètre interne n'est pas un outil de mesure, c'est un outil de communication.

LES FAIBLESSES STRUCTURELLES DU BAROMÈTRE INTERNE OU POURQUOI LES DÉS SONT PIPÉS ?!

- **Le biais d'autocensure et la peur du flicage** : Malgré les promesses d'anonymat, la méfiance règne. Beaucoup de collègues craignent qu'à travers l'adresse IP, le service, ou la taille de l'équipe, leur hiérarchie puisse les identifier. Face au doute, soit on ne répond pas, soit on arrondit les angles.
- **Des questions orientées, en utilisant la méthode du « QCM biaisé »** : Les formulations des baromètres internes sont pensées pour obtenir des réponses lisses. On vous demande si vous comprenez la stratégie de l'entreprise, pas si vous êtes d'accord avec elle ni si elle détruit vos conditions de travail.
- **Le biais de sélection** : Ceux qui répondent massivement sont souvent ceux qui ont encore le temps ou l'énergie de le faire, ou ceux qui subissent une pression managériale pour afficher un taux de participation élevé. Les collègues les plus en souffrance, épuisés ou désabusés, décrochent et boycottent l'exercice.

CE QU'APPORTERAIT UN BAROMÈTRE EXTERNE : LE REGARD DE LA VÉRITÉ !

Face à ce miroir déformant, seul un diagnostic externe, indépendant et déconnecté des intérêts de la direction générale, permettrait de lever le voile sur la réalité de France Travail :

- **Une totale garantie d'anonymat** : Géré par un organisme tiers (comme un cabinet d'expertise indépendant mandaté par le CSEC), il libère la parole. Les agents n'ont plus la crainte de représailles ou de traçage numérique.
- **Des indicateurs centrés sur la santé au travail** : Un baromètre externe ne cherche pas à valider la politique de la direction. Il mesure la charge de travail réelle, les risques psychosociaux, l'épuisement professionnel et le sentiment d'impuissance face aux réformes successives.
- **L'impossibilité de masquer les alertes** : La direction ne peut ni reformuler les questions à son avantage, ni trier les résultats pour ne garder que les verbatims qui l'arrangent.

LE CONSTAT DE LA Cgt-FO

Briser le thermomètre n'a jamais guéri le malade ! Le baromètre interne de la direction est une illusion managériale visant à rassurer la tutelle et à nier la souffrance des agents. FO exige une véritable expertise indépendante sur les conditions de travail à France Travail. Il est temps de confronter la direction à la vraie vie des agences et des structures, pas à celle de ses graphiques Powerpoint !

