



FLASH CSE 18/12/2025

*Techniciens, Agents
de Maîtrise, Cadres,*
ENSEMBLE
CONSTRUISONS DEMAIN





DSI



18 décembre
2025



Pour une DSI solidaire et innovante !

« Conscients de l'importance de l'évolution incontournable de la DSI, celle-ci ne peut toutefois se faire qu'en priorisant l'intérêt des agents. »

- ☐ [Trésorerie et Commissions du CSE](#)
- ☐ [Information sur France Travail](#)
- ☐ [Information sur le projet efficience à France travail](#)
- ☐ [Point sur l'avancement du projet d'organisation](#)
- ☐ [Information sur LinkedIn et ses impacts à la DSI](#)
- ☐ [Planning des visites de sites DSI par la CFE-CGC Métiers de l'Emploi](#)

SOMMAIRE



DSI



Trésorerie et Commissions du CSE

18 décembre
2025

Commission ASC - Activités de sites | Vote : ☒

Site de Aix en Provence :

- Galette des rois jeudi 8 janvier pour 110 personnes

Site de Castelnau le Lez :

- Galette des rois (troisième semaine de janvier 2026)
- Billetterie cinéma 10 tickets par agents avec VEGA CSE
- Billetterie théâtre
- Billetterie Padel 20 tickets par agent – (3 tickets pour jouer 1 fois)
- Billetterie foire expo octobre 2026 (4 tickets par agent)

Site de Lesquin :

- Panier de Noël de 30 euros pour 14 agents chez un Boucher Local
- Week-end Thalasso Le Touquet mutualisation avec Beaurains et Montreuil

Site de Montreuil :

- Week-end Thalasso Le Touquet mutualisation avec Beaurains et Lesquin

Site de Beaurains :

- Week-end Thalasso Le Touquet mutualisation avec Lesquin et Montreuil

Site de Nantes :

- Billetterie Cinéma : 10 billets par agents sur plusieurs cinémas
- Passeport gourmand subventionné (pour ceux n'en n'ayant pas pris en mai dernier) :
- Billetterie festival avec 2 propositions (Festival Corde Raide, Festival Folle Journée)
- Galette 2026 - date à définir

Trésorerie PROPOSITION BUDGET 2026 | Vote : ☒

Don à 4 associations à raison de 2000 € chacune :

- Les Banques Alimentaires
- Les Restos du Cœur
- Fondation de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris
- Association l'Enfant Bleu - Lutte contre l'enfance maltraitée

Activités Nationales Lancement des linéaires | Vote : ☒

Mise en ligne pour les inscriptions en janvier 2026 sur le site du CSE :

- Cap fun - Camping Beauregard 4* à Mornas (84550)
- Marvillia Parks - Le Domaine des Naïades 5* à Port Grimaud (99999)
- Huttopia - Pays de Condrieu à Tupin-et-Semons (69420)
- Lagrange vacances - Les Hauts de la Houle 4* à Cancale (35260)
- Lagrange vacances - Village de Marina d'Oru 4* à Ghisonaccia / Haute Corse
- Lagrange vacances - Les Bastides de Lascaux 4* à Montignac Lascaux (24290)
- Odalys - Résidence Les Canissons à Cavalaire sur Mer (83240)
- Odalys - Résidence Edenarc Les Arcs 1800 à Bourg-Saint Maurice (73700)
- Odalys - Résidence Bleu Canopée à Mimizan (40200)
- Pierre & Vacances - Village Bonavista de Bonmont à Roig Del Camp (Espagne)
- Pierre & Vacances - Résidence Les Dunes du Médoc à Soulac-sur-Mer (37780)
- Pierre & Vacances - Résidence L'Archipel à Perros-Guirec (22700)



Information sur France Travail

18 décembre
2025



DSI



Présentation de la Démarche d'efficience par la direction:

Cette démarche vise **deux objectifs principaux** :

d'abord **améliorer la qualité de vie au travail**, en réduisant la charge mentale des agents et en renforçant la dimension humaine de notre action.

Ensuite **réallouer des moyens** pour améliorer la qualité de service, en orientant davantage de ressources vers le réseau.

Elle s'appuie sur une **culture de l'efficience**, portée par l'ensemble des acteurs – agents, managers et fonctions support – avec deux régions pilotes, la **Bretagne et la Normandie**.

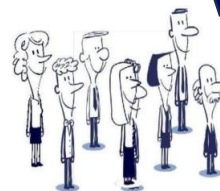
Cinq leviers structurent cette démarche :

La **simplification des processus**, l'**automatisation et l'IA**, l'**adaptation de l'organisation**, la **priorisation des activités**, et l'**activation du Réseau pour l'Emploi**.

La trajectoire s'inscrit jusqu'en **2027**, avec pour objectif de supprimer les tâches à faible valeur ajoutée afin de se recentrer sur le cœur de métier et permettre un **redéploiement cible de 3 700 ETP**.

À ce stade, la visibilité reste **globale**, avec environ **180 ETP réalloués**, sans détail par établissement.

Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi vous informent que la Direction pour l'année 2025 a réalisé un effort sur 15 ETP, 5 CDI et 10 ESN. L'objectif est de faire mieux avec nos ressources et non moins de ressources.





Information sur le projet efficience à France travail

18 décembre
2025

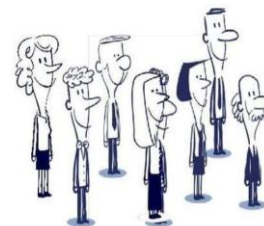
Focus sur la trajectoire des fonctions support à 2027



DSI



Cette trajectoire s'appuie sur des travaux lancés par DGA avec les parties prenantes au national et en régions pour alléger les processus, fluidifier les fonctionnements et interactions et proposer de possibles adaptations dans l'organisation des activités.



Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi se demandent ou est le détail sur la répartition de réallocation des 180 ETP entre DG et DGA Tech ? Surtout que cela va à l'encontre de la proposition de Mr Amellal lors du CSE d'octobre (voir sur la diapo suivante notre rappel d'intervention en CSE et la réponse) ainsi [que notre déclaration](#)





Information sur le projet efficience à France travail

18 décembre
2025



DSI



Questions à Mr Samir Amellal:

Lors du CSE du mois d'octobre , nous vous avons posé la question suivante: Concernant l'internalisation des externes, je tiens à vous remercier d'avoir pris en compte cet irritant. Toutefois, j'aimerais avoir votre objectif : quel est le quota visé ? combien d'externes comptez-vous réinternaliser ? cela ne va-t-il pas à l'encontre du programme d'efficience de France Travail ?

Votre réponse: Mr Samir Amellal était la suivante: Sur l'internalisation il est vrai que cela peut paraître contradictoire avec l'objectif d'efficience. L'objectif d'efficience est de faire économiser de l'argent public, mais j'ai trouvé cela paradoxal de traiter le sujet avec cet angle-là alors qu'on avait un ratio d'externes qui coûte très cher, on se voilait la face : en réduisant la voilure en termes d'internes et pour compenser, augmenter le ratio d'externes, c'était paradoxal. En disant cela au DG, il a compris et il m'a demandé de proposer une copie, et on ira la défendre auprès de notre tutelle. C'est le pari que l'on fait : soyons cohérents, c'est de l'argent qu'on économise en internalisant. Sur le ratio, j'estimais que sur les 4 prochaines années, on puisse augmenter le taux d'internes de 10%. On est à 60%, l'idée serait d'atteindre les 70%. Sur les quatre prochaines années.

Notre question à date est la suivante : Dans le document présenté ce jour vous annoncez une réallocation de 180 ETP entre DG et DGA TECH, qu'en est-il de votre ambition d'internaliser 10 % des ressources externes ?

Réponse de la Direction:

Il a été précisé que l'objectif est d'augmenter le taux d'internalisation de 10% sur les quatre prochaines années, passant de 60% à 70%. Bien que cela puisse sembler contradictoire avec les objectifs d'efficience, il a été souligné que cette démarche vise à réaliser des économies tout en optimisant nos ressources.

Il a été également souligné que la présentation initiale était basée sur une évaluation d'une année pour la direction générale, ce qui n'est pas suffisant pour mesurer l'impact réel des actions entreprises. Mr Amellal a affirmé qu'il est essentiel d'étendre cette évaluation sur une période de quatre ans afin de mieux justifier et planifier l'internalisation des ressources externes.

Concernant la réallocation de 180 ETP entre la direction générale et la DGA Tech, des discussions sont en cours pour définir cette répartition. L'accent est mis sur la nécessité d'une approche ambitieuse et d'une évaluation sur plusieurs années pour garantir l'efficacité de ces mesures.

Les élus CFE-CGC
Métiers de l'emploi
suivent le sujet et
vous tiendrons
informés des
avancées
structurantes pour
notre établissement





DSI



Point sur l'avancement du projet d'organisation

18 décembre
2025

Point d'étape sur le RIO, Julien Neveu:

Dans le cadre de la réorganisation interne, une communication générale sera mise en place, accompagnée de messages spécifiques par direction pour tenir compte des particularités de chaque entité. L'objectif est d'accompagner les équipes les plus impactées par ces changements, notamment à travers des entretiens pour évaluer leurs besoins en formation. Une page intranet et un canal Teams seront créés pour faciliter l'accès à l'information et diffuser des supports pédagogiques simplifiés.

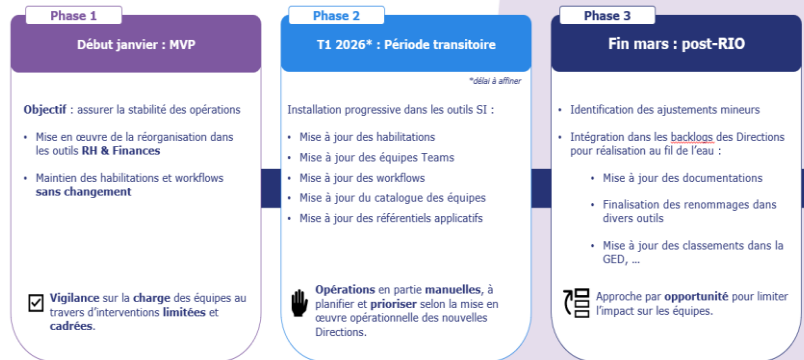
À partir du 10 janvier, la mise en œuvre des lettres de mission et la réorganisation des équipes financières débuteront. Les habilitations resteront identiques à celles du 31 décembre pour éviter toute interruption de service, avec une adaptation prévue dans une phase ultérieure. Des mises à jour importantes sur les outils utilisés par les équipes seront réalisées progressivement au premier trimestre 2026.

Concernant le changement de nom de DGA Tech en FT Tech (s'il devait avoir lieu), il est envisagé que ce changement n'impacte que les éléments visibles dans les outils internes, comme Aurore ou Gala, sans affecter les opérations internes. Les modifications nécessaires concerneront principalement les documents externes tels que les fiches de paie et certains formulaires financiers. Les ajustements cosmétiques seront réalisés sans engendrer une surcharge significative pour les équipes.

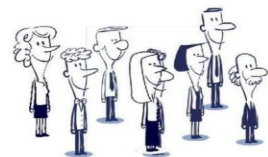
Pour gérer l'éventuelle surcharge liée à ces changements, il sera essentiel de prioriser les opérations critiques et d'apporter des ressources complémentaires si nécessaire. L'accent sera mis sur la gestion proactive des charges de travail afin d'assurer une transition fluide et efficace.

RIO : 3 phases pour accompagner la réorganisation au travers des outils

Garantir la fluidité et la continuité opérationnelle tout en respectant la capacité des équipes



Les élus CFE-CGC
Métiers de l'Emploi
remercient Julien Neveu pour
le travail accompli, nous
continuerons à suivre le
processus tant en termes de
charge que financière.





DSI



Information sur LinkedIn et ses impacts à la DSI

18 décembre
2025

Présentation par Stéphane Rideau:

Depuis un an, des travaux sont menés à la demande du **Directeur général** afin d'explorer les possibilités de **partenariats entre le service public de l'emploi et des plateformes privées**, dans l'objectif de mieux répondre à l'écart entre **offres d'emploi et compétences disponibles**.

Ce chantier est présenté comme un **terrain d'expérimentation**, où chaque partie peut proposer des solutions, avec une finalité claire : **satisfaire plus rapidement et plus efficacement les besoins de recrutement des entreprises**. Cette démarche pourrait également servir de **modèle à l'échelle européenne**.

Sur le plan opérationnel, **trois cas d'usage concrets** sont actuellement travaillés :

- **Le sourcing :**
Aider les conseillers France Travail à identifier des candidats pour répondre aux besoins des entreprises, d'abord via la base des demandeurs d'emploi, puis, en cas d'insuffisance, en élargissant la recherche à des profils externes, notamment via **LinkedIn (profils "open to work")**.
- **Le "job wrapping" (mise en avant des offres) :**
Accompagner les offres en difficulté de recrutement en augmentant leur visibilité, par exemple en les mettant en avant sur les outils mobiles des conseillers afin de générer davantage de candidatures.
- **La prospection entreprises / connaissance entreprise (CRM) :**
Faciliter la prospection en donnant aux conseillers des **points de contact identifiés dans les entreprises**. Ce volet est encore à l'étude et n'a pas démarré techniquement.

Sur le plan des outils, environ **200 conseillers utilisent déjà LinkedIn Recruter**. Des travaux informatiques sont en cours pour **intégrer un accès à des profils externes directement dans les outils France Travail**, via un onglet dédié, permettant aux conseillers de contacter des candidats correspondant aux besoins de recrutement.

le pilote a été **étendu à 500 utilisateurs**.

CSE 18.12.2025 : Les élus CGT, CFDT, CFE-CGC et FO du CSE DSI France Travail exigent le retrait immédiat de LinkedIn !

Les élus CGT, CFDT, CFE-CGC et FO du CSE DSI de France Travail expriment un avis formel de rejet du projet pilote LinkedIn, qui est mis en place au sein de France Travail, dans les établissements de Hauts de France, Auvergne Rhône Alpes, Normandie, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire, concernant un maximum de 100 conseillers par établissement, avec une extension nationale prévue de mars 2026 à mars 2028.

Dans un premier temps, nous dénonçons le recours à une entreprise privée, LinkedIn, au sein d'un Service Public. Une nouvelle fois, nous pouvons nous interroger du recours à une entreprise américaine, détenue par Microsoft. LinkedIn est une plateforme à but lucratif (par exemple, en 2023, un chiffre d'affaires de 15 milliards de dollars), principalement un réseau social orienté vers le recrutement et la mobilité professionnelle, en contradiction avec les missions de service public d'aide aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles. Alors que la DSI France Travail dispose et développe ses propres outils d'aide à la recherche d'emploi et d'aides aux conseillers avec les IA, avec des données hébergées dans nos centres informatiques, cette situation est inadmissible et irrespectueuse envers les salariés de France Travail.

De plus, le projet brouille dangereusement la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle en exposant le parcours professionnel de l'agent, au mépris de sa vie privée. Cette situation induit l'utilisation implicite inacceptable de son compte personnel LinkedIn à des fins professionnelles, ce qui contrevient à l'article 9 du Code civil pour la protection de la vie privée et à l'article L. 1121-1 du Code du travail qui garantit le respect des libertés individuelles.

Nous alertons aussi sur l'absence de garanties explicites concernant la protection des données personnelles des agents et sur le risque de non-conformité au RGPD. De plus, LinkedIn, déjà condamné par l'Union européenne pour abus dans la gestion des données personnelles, ne saurait être un partenaire fiable pour une telle expérimentation, avec des risques forts sur les personnes privées d'emploi et les données fournies à LinkedIn.

Aucune réponse ne nous a été apportée au CSEC et dans les différents CSE sur le motif de la précipitation de mise en œuvre de ce pilote, sur le choix exclusif de LinkedIn, ainsi que sur un possible conflit d'intérêt lié au recrutement récent, en septembre, d'un nouveau Directeur Général Adjoint (DGA) Office de Service directement issu de LinkedIn France.

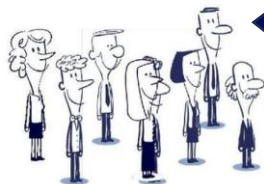
Enfin, les élus dénoncent l'abandon croissant d'une partie des missions publiques au profit des acteurs privés et commerciaux, ce qui met en danger la neutralité du service public et la qualité de l'accompagnement.

Par ailleurs, nous pouvons nous interroger sur deux points avec un risque d'entrave de la part de la Direction :

• Conformément à la délibération du Conseil d'Administration de France Travail du 25 juin 2025, concernant « les dispositions d'intervention de France Travail relatives à l'offre de service aux entreprises et aux personnes à la recherche d'un emploi », il est clairement mentionné qu'avant toute décision de recours à l'externalisation, la direction de France Travail doit réaliser une analyse pour déterminer si l'offre interne est suffisante et qu'à défaut, France Travail doit rechercher la mobilisation d'autres acteurs publics compétents et enfin le cas échéant, France Travail peut recourir à des acteurs externes en complément de l'offre de service interne.

Par conséquent, nous pouvons nous interroger sur l'absence d'analyse préalable présentée ce jour aux élus du CSE DSI de France Travail, d'autant plus qu'il s'agit d'un pilote et non d'une expérimentation. De plus, nous sommes clairement, selon les éléments présentés par la Direction, sur une offre de service dans le cadre de France Travail Pro.

**Les élus CFE-CGC
Métiers de l'emploi**
vous informent que ce
projet a coûté à FT :
1,5 millions d'euros
pour 500 licences pour
1 année !



RETOUR AU SOMMAIRE



Planning des visites de sites DSI par la CFE- CGC Métiers de l'Emploi

18 décembre
2025



DSI



Pourquoi les visites de sites sont essentielles pour notre action syndicale ?

« Les visites de sites syndicales sont bien plus qu'un simple déplacement : elles sont un moment clé de proximité, d'écoute et de représentation auprès des agents. Elles permettent de faire vivre le lien syndical sur le terrain, là où se joue concrètement le quotidien professionnel. »

1. Le rôle du syndicat

Représenter et défendre les agents auprès de la direction. Participer aux concertations, CSE, et dialogues sociaux. Informer sur les droits, les démarches et les évolutions réglementaires. Accompagner individuellement les agents en cas de besoin (mobilité, conditions de travail, conflits, etc.).

2. Les sujets du moment

Organisation du travail / charge / télétravail. Conditions matérielles : locaux, outils, sécurité, confort. Équité dans les évolutions professionnelles et les rémunérations. Climat social, reconnaissance, qualité de vie au travail (QVT). Échanges sur les projets ou réorganisations en cours.

3. Vos retours comptent

Qu'est-ce qui fonctionne bien aujourd'hui ? Quelles difficultés rencontrez-vous au quotidien ? Quelles améliorations souhaiteriez-vous voir mises en place ? Qu'attendez-vous de votre syndicat ?

4. Les actions et engagements de la CFE-CGC

Défense d'un dialogue social constructif et équilibré. Priorité au bien-être et à la reconnaissance du travail des agents. Volonté de construire des solutions concrètes et durables avec la direction.

*« Vos retours sont essentiels pour que nous puissions mieux vous représenter et agir efficacement. N'hésitez pas à nous solliciter ou à adhérer pour renforcer notre collectif. **Ensemble, on avance plus loin.** »*



Beaurains, Lesquin et Pessac en février 2026



Nantes et Montreuil en mars 2026



Aix en Provence et Castelnau le Lez en mai 2026



Schiltigheim en juin 2026

Notre équipe, vos élus, posez vos questions, adhérer



DSI



Elus Titulaires CSE

Sophie BOUYASSE-DESCHAMPS (**Pessac**)

Daoud MERGHEM (**Montreuil**)

Elus Suppléants CSE

Éric LANNOY-SELLINGUES (**Aix en Provence**)

Yohann LAMASOU (**Pessac**)

Anne-Marie TADJINE (**Montreuil**)

Représentants de proximité

Aix-en-Provence : Christel SERVOISE

Montreuil : Mohammed EL ARCHI

Pessac : Yohann LAMASOU

Nantes : A pourvoir

Délégués Syndicaux

Grégory DANQUERQUE (**Beaurains**)

Daoud MERGHEM (**Montreuil**)

Bruno VOREUX (**Aix en Provence**)

Marine SAMSON (**Schiltigheim**)

Représentant Syndical

Nadia Amel BOUNOUAR (**Aix en Provence**)

Bureau CSE

Trésorier adjoint / Commission économique : Daoud MERGHEM (**Montreuil**)

ASC, Sophie BOUYASSE-DESCHAMPS (**Pessac**), Éric LANNOY-SELLINGUES (**Aix en Provence**)

CSSCT : Éric LANNOY-SELLINGUES (**Aix en Provence**)

Mission solidarité secours : Sophie BOUYASSE-DESCHAMPS (**Pessac**)

Relais loisirs de site

Aix-en-Provence : Éric LANNOY-SELLINGUES

Beaurains : Grégory DANQUERQUE

Montreuil : Mohammed EL ARCHI ; Daoud MERGHEM ; Anne-Marie TADJINE

Pessac : Sophie BOUYASSE DESCHAMPS

Schiltigheim : Stéphane MAZARS ; Marine SAMSON

Calendrier des réunions 2026



DSI



	janv-26	FEVRIER 2026	mars-26	avr-26	mai-26	juin-26	juil-26	AOÛT 2026	sept-26	oct-26	nov-26	DECEMBRE 2026
CSE	29/01/2026	26/02/2026	26/03/2026	23/04/2026	28/05/2026	25/06/2026	30/07/2026	27/08/2026	24/09/2026	29/10/2026	26/11/2026	17/12/2026
CSE extraordinaire												
CSSCT			03/03/2026 Caen			03/06/2026 Aix en Provence			02/09/2026 La chapelle St Mesmin			02/12/2026 Pessac
CSSCT extraordinaire												
RP			19/03/2026			18/06/2026			17/09/2026			10/12/2026
COMMISSION POLITIQUE SOCIALE												
COMMISSION ECONOMIQUE												



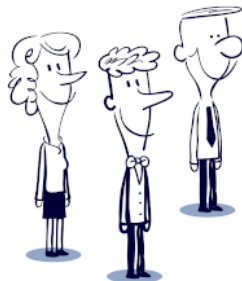
Vous avez une question ?

Vous voulez nous rejoindre pour
coconstruire notre DSI de demain ?

N'hésitez pas à nous contacter à
l'adresse suivante :

syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr

Adhérer à la CFE-CGC Métiers de l'Emploi



syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr 

Retrouvez nos informations sur www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

