

Compte rendu du CSE du 26/11/2025

Au sommaire

- **Actualités de la Direction** : Séminaire managers, Repas fin d'année, Dynamique formation, NAO, mesures salariales, tickets restaurant, Temps partiel
- **Consultation** sur la **politique sociale** de France Travail Nouvelle Aquitaine
- **Information** en vue d'une **consultation** sur le **DUERP** Nouvelle Aquitaine
- **Informations** sur la **généralisation** de l'outil **Ouiform**
- **Point d'étape** sur les **MSA**
- **Présentation** de la **certification des comptes employeurs**
- Point d'étape sur la **démarche efficience**
- Information sur l'attribution d'une **Prime de Partage de la Valeur**
- **Point sur la situation de Bordeaux Bastide**

Nous notons à la CFE CGC de plus en plus de sollicitations, d'inquiétudes, d'interrogations de la part d'agents, managers ou non-managers : (accords, efficience, promotions, recours, télétravail, RH, posture, résultats, pilotage, pression en tout genre, entretiens + ou - informels de recadrage, ...).

Vous avez des **questions**, des **remarques**, un **besoin d'accompagnement** ?

N'hésitez pas ! Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Une minute de silence a été tenue en mémoire de nos collègues Florence Gabet et Michèle Mignot

Le PF d'un agent à temps partiel doit-il être proratisé ?

OUI confirme à nouveau la Direction !

Informations de la Direction

• Séminaire des managers

Ce séminaire, organisé par la Direction Régionale, était centré sur le management et la confiance. Au cours d'une table ronde avec les équipes, des discussions ont porté sur ces sujets. Ce séminaire a permis au Directeur régional de faire passer un certain nombre de messages. Concernant le rôle des référents métiers, bien qu'ils ne soient pas managers, ils font bien partie de l'Équipe Locale de Direction.

Observations de la CFE CGC : sur certains sites, les RM sont quasi totalement exclus des réunions ELD, étant cantonnés au rôle de MANAC et aux présentations en réunion. **Pour la CFE CGC, les RM font partie à part entière des ELD !**

• Convivialité de fin d'année

Le Directeur régional a pris une décision unilatérale visant à compenser l'annulation des traditionnels paniers de Noël, en participant financièrement aux repas de fin d'année des équipes. La participation aux repas reste libre pour chaque agent, s'il était nécessaire de compléter. La Direction considère que ces « moments de convivialité sont nécessaires dans les équipes ».

Observations de la CFE CGC : Les élus CFE CGC sont régulièrement alertés sur le manque de convivialité dans les agences et dans les structures. Cette décision de la Direction nous semble aller dans le bon sens, même si elle est limitée financièrement et temporellement. Les élus CFE CGC sont convaincus que chaque occasion de partager un café, un repas, une galette, enrichit les relations interpersonnelles, au sein d'une équipe, entre équipes, voir entre directions.

• Dynamique Formation

La Direction reconnaît le travail accompli dans le cadre de ce dispositif. Le niveau de formation atteint dans la région est au plus haut, fruit d'une collaboration qualifiée de très positive entre les équipes du Conseil Régional et celles de France Travail. Initialement, le Conseil Régional finançait 14 ETP mais, pour des raisons budgétaires, il ne pourra plus en financer que la moitié. Afin de maintenir ce dispositif, dans les meilleures conditions le Directeur régional a décidé de financer les 7 autres ETP nécessaires pour continuer dans cette dynamique. En incluant l'agent qui est chargé de la coordination, l'effectif total de cette dynamique sera de 15 ETP. La Direction a souligné que cette réussite revenait aux agents du terrain.

La Direction prévoit de poursuivre les Places de l'Emploi et de la Formation, financées en partie par le Conseil Régional, en les réduisant potentiellement de 18 (cette année) à 12 pour 2026, afin de mieux les adapter et d'impliquer davantage les entreprises qui souhaitent être plus présentes.

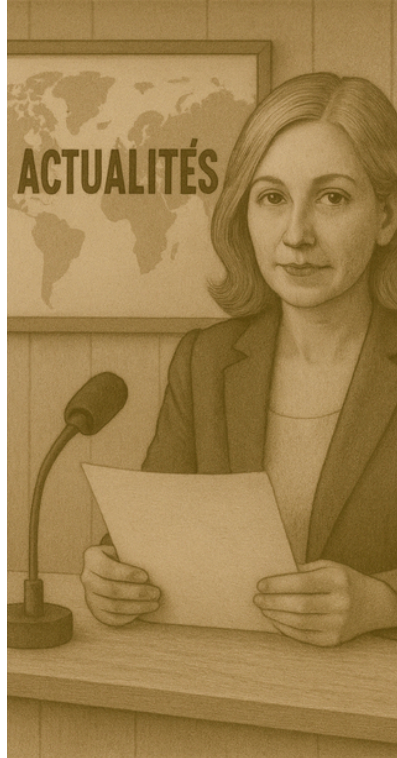
• NAO et Mesures Salariales 2025

Suite à l'absence d'accord NAO, le Directeur Général a pris une décision unilatérale concernant les mesures salariales pour 2025. Ces mesures incluent l'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) et la revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant à 12,10 € à partir de novembre 2025.

• Temps Partiel

Afin de se mettre en conformité avec les textes, la Direction va revoir la gestion des temps partiels dits classiques. Ils seront désormais conclus pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de trois ans. La demande devra donc être revue tous les 3 ans.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Consultation sur la politique sociale de France Travail - La CFE CGC vote CONTRE

Explication du vote de la CFE CGC Métiers de l'Emploi :

La région Nouvelle Aquitaine est très certainement aux attendus de la Direction Générale en matière de politique sociale pour l'année 2024.

A n'en pas douter, notre région a contribué à hauteur de ses engagements (voire au-delà pour certains indicateurs) à la mise en place d'une dynamique de transformation de notre institution dans le cadre de la mise en œuvre de la loi « Plein emploi », dynamique qui s'est poursuivie tout au long de cette année 2025.

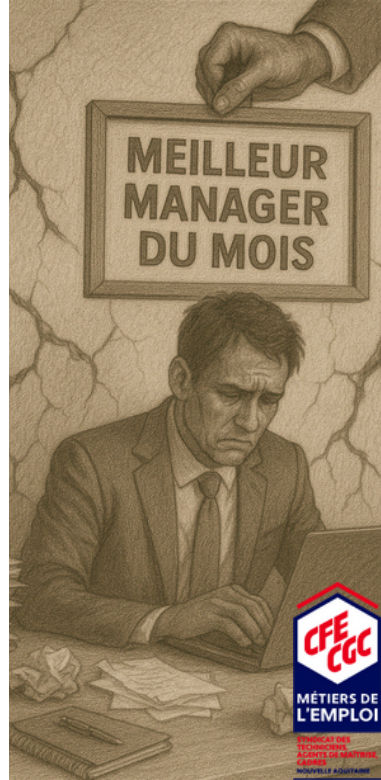
Pour ce faire, plusieurs objectifs ont été poursuivis : une dynamique de Transformation et de Développement des Compétences grâce entre autres à la création de l'Académie France Travail, la mise en place de nombreuses actions de développement favorisant l'accompagnement des évolutions métier et des managers dont l'ancrage de la démarche compétence interne, le renforcement de l'attractivité et du recrutement dans un contexte de tension du marché du travail en revisitant notre processus de recrutement externe de conseillers d'une part et en développant un plan d'action axé sur la Marque Employeur de l'autre, le développement de la démarche innovation avec l'IA et la DATA à travers la sensibilisation d'un grand nombre de collaborateurs, la transformation culturelle à travers l'ancrage de la vision et des valeurs de France Travail dans nos pratiques professionnelles.

Pour autant, cette déclinaison régionale s'inscrit dans un contexte national dans lequel **la CFE CGC a pointé une incohérence majeure entre**, d'un côté, **le discours optimiste et volontariste tenu dans la note nationale** politique sociale 2024 **et**, de l'autre, **les faits observables sur le terrain ainsi que dans les chiffres du bilan social 2024**.

La Direction Générale vante une « dynamique de transformation réussie », une « modernisation au service de l'humain » et une « amélioration continue de la qualité de vie au travail ». Or, ces déclarations contrastent fortement avec la réalité vécue par les agents et les constats des instances représentatives.

La note nationale sur la politique sociale 2024 met en avant une politique « équilibrée entre performance opérationnelle et performance sociale ». **Il est vrai que la répartition des effectifs apparaît équilibrée sur le papier : 77 % des agents sont dédiés à la relation de service, 12 % aux fonctions supports et 10 % au management. Cet équilibre témoigne d'une organisation tournée vers la mission de service public.**

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Consultation sur la politique sociale de France Travail - La CFE CGC vote CONTRE

Explication du vote de la CFE CGC Métiers de l'Emploi (suite) :

Mais c'est justement ce constat qui interroge : pourquoi, dans une situation jugée équilibrée par la Direction Générale elle-même, **mettre en œuvre un plan d'efficience entraînant des redéploiements massifs d'effectifs et une hausse de la charge de travail si ce n'est pour obéir aux diktats d'une logique uniquement budgétaire et financière ?** Ce choix revient à déstabiliser une organisation fonctionnelle au nom d'objectifs de productivité non démontrés.

L'équilibre vanté par la Direction Générale devient donc un déséquilibre structurel au détriment de la santé des agents et de la qualité de service rendu aux usagers.

La Direction communique sur l'introduction d'outils numériques et d'IA censés "faciliter le travail des conseillers". Or, la technique mal maîtrisée peut s'avérer devenir très rapidement contreproductive et l'automatisation, censée libérer les conseillers, a surtout généré une complexification des tâches, nécessitant de nouvelles compétences.

La note nationale sur la politique sociale évoque un « engagement fort en faveur du bien-être et de la qualité de vie au travail ». Dans le même temps, les témoignages recueillis par la CFE-CGC décrivent une réalité beaucoup plus sombre : "perte de sens, désorganisation, sentiment d'épuisement face à des réorganisations incessantes".

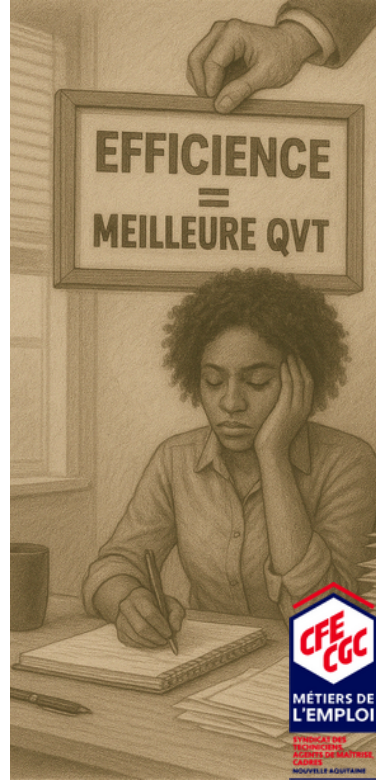
Le contraste entre ces données et le ton triomphant de la note politique sociale illustre une déconnexion croissante entre le siège et le terrain.

Enfin, l'optimisme affiché par la Direction Générale s'inscrit dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint et anémique. L'annonce d'une réduction de 2,5 milliards d'euros sur l'emploi et la formation et la suppression de 515 ETP pour France Travail contredit frontalement le discours de "consolidation sociale" tenu par la Direction Générale qui se trouve donc piégée entre ambition et austerité.

La CFE-CGC ne peut cautionner une politique qui entretient le double discours d'un optimisme institutionnel pour les bilans et d'une détérioration concrète du travail des agents et des managers au quotidien.

La CFE-CGC vote CONTRE cette politique sociale !

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Informations sur la généralisation de l'outil OuiForm

Présentation de la Direction : L'objectif principal de OuiForm est de mettre à disposition un outil commun qui facilite et fluidifie les parcours de formation et améliore l'expérience utilisateur. L'outil doit permettre de simplifier l'activité du conseiller sur le volet de la formation, sans impact sur les actes métiers, tout en offrant une meilleure visibilité de l'offre de formation et un gain d'autonomie pour les demandeurs d'emploi. Il regroupe deux grandes fonctionnalités : la recherche et le positionnement en formation.

Une phase pilote a été menée dans six régions entre avril et novembre 2025, avec des résultats globalement positifs :

- 53 % des positionnements ont été réalisés via OuiForm au 30 septembre 2025 ;
- L'adoption reste différenciée selon les régions pilotes ;
- 75 % des répondants sont satisfaits ou très satisfaits de l'outil ;
- 81 % estiment que OuiForm facilite le positionnement ;
- 72 % estiment qu'il facilite la recherche de formation ;
- L'utilisation par les conseillers Cap Emploi est particulièrement positive (80 % des positionnements via OuiForm).

Au regard des résultats, la DG préconise une généralisation à l'ensemble des régions à compter de décembre 2025.

Une phase de transition est prévue jusqu'en février 2026, date à laquelle AUDEF devrait disparaître.

La Direction a précisé qu'à ce jour, OuiForm n'intègre pas d'Intelligence Artificielle.

Les observations de la CFE CGC : Nous reconnaissons l'ergonomie et la simplicité d'utilisation de l'outil, notamment dans la recherche et le positionnement en formation. **Toutefois**, les élus CFE CGC s'interrogent sur certains points :

• **Cohabitation de deux applicatifs :** La généralisation prévue en décembre 2025 s'accompagne d'une phase de transition durant laquelle AUDEF et OuiForm coexisteront jusqu'en février 2026. Certains agents attendront peut-être la fermeture d'AUDEF pour passer à OuiForm. Par ailleurs, l'utilisation de deux outils ayant la même finalité, mais pas forcément les mêmes résultats en termes de recherche et de positionnement, ne risque-t-elle pas de conduire à des différences de positionnement entre nos usagers ?

• **Cyber-sécurité :** OuiForm étant entièrement financé par France Travail, nous pourrions être rassurés sur l'aspect sécurité de cet outil... mais son ouverture à de multiples opérateurs externes dans le cadre du RPE, et les piratages récents qu'ils ont connus (Cap Emploi, ML), ne génèrent-ils pas un risque accru de piratage et d'infiltration de données par des tiers ? Le dernier en date fait suite au piratage des identifiants d'un administrateur de comptes à la ML. C'est un comble !

• **Qualité des données :** La performance de l'outil repose également sur la qualité des informations qu'il contient. Les élus CFE CGC espèrent que les centres de formation joueront le jeu en termes de descriptifs et d'ouvertures de pages de RDV à la hauteur des besoins des agents et des demandeurs d'emploi.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Alertes et demandes sur la situation de l'agence de Bordeaux Bastide

Les élus ont unanimement dénoncé la situation complexe et dégradée sur le site de Bordeaux Bastide en raison des travaux.

- **Demandes urgentes** : La Direction, ayant décidé la fermeture temporaire du site jusqu'au 31 mars, doit fournir un échéancier précis de cette fermeture et des solutions de relogement (modulaires ou agences de proximité).
- **Risques sanitaires** : Une attention particulière est demandée sur le nettoyage immédiat et régulier du site en raison des quantités de poussière et de leurs impacts sur les voies respiratoires des agents. Une évaluation sanitaire globale par la médecine du travail est également réclamée.
- **Accompagnement RH** : Les élus ont demandé des mesures, comme le télétravail majoré pour les agents les plus sensibles, et des garanties que l'isolement des équipes, en cas de répartition sur d'autres sites, soit évité.

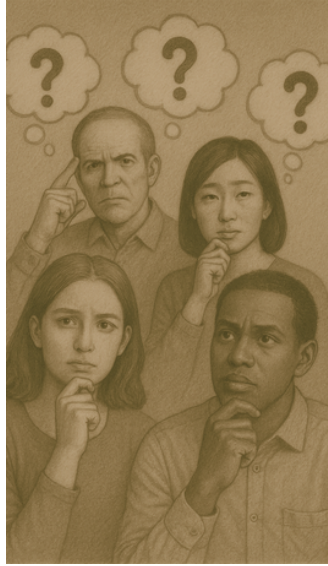
Point d'étape sur les MSA

Présentation de la Direction : A la suite des expérimentations menées sur les MSA en 2024 et 2025, avec les modèles 1 et 2, qui ont révélé la complexité de leur mise en oeuvre, en lien avec un SI inadapté, un pilotage pour le moins complexe, la DG souhaite passer à une nouvelle phase pilote sur la base d'un nouveau modèle.

Le modèle cible, vers lequel la généralisation est prévue pour le deuxième semestre 2026, s'appuie sur l'évaluation de "la capacité à agir des demandeurs d'emploi". Il propose deux grandes typologies d'accompagnement :

- L'accompagnement "coaché" ou "intensif", destiné aux demandeurs d'emploi ayant une faible capacité à agir, nécessitant un soutien plus fréquent, un suivi rapproché, individualisé et structurant. Ces portefeuilles sont limités, l'objectif étant d'atteindre environ 50 demandeurs d'emploi par conseiller. La durée moyenne de ce suivi est de six mois.
- L'accompagnement "agile" ou "socle", ciblant les demandeurs d'emploi plus autonomes, avec un besoin ponctuel, et reposant sur un usage plus important des outils numériques, des interventions ponctuelles et la possibilité de mutualiser les portefeuilles. La taille des portefeuilles "agiles" peut aller jusqu'à 500 demandeurs d'emploi en cible.
- La phase pilote, qui engage la mise en oeuvre du nouveau modèle, concerne huit agences en Nouvelle-Aquitaine (Aiguillon, Bressuire, Brive, Mourenx, Saint Astier, Saintes, Saint Yrieix et Villeneuve-sur-Lot). L'objectif principal est d'observer et de mesurer la soutenabilité de cette évolution pour les conseillers et le collectif, en plus de l'efficacité et de la qualité du service.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Information sur l'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur

Présentation de la Direction : La décision relative à l'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) au titre de l'année 2025 a été prise de manière unilatérale par le Directeur général, en l'absence d'accord dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires et rémunérations pour 2025.

Mise en place et éligibilité

- Date de versement : La prime sera versée sur la paie du mois de décembre 2025.
- Agents éligibles : Sont éligibles tous les agents, qu'ils soient de droit privé ou de droit public, qui sont présents et payés à l'effectif de France Travail à la date de versement.
- Ajustement pour temps partiel : Le montant de la prime est ajusté pour les agents bénéficiant d'un temps partiel (sauf pour raison thérapeutique) selon leur temps de travail effectif ou la durée de travail prévue au contrat pendant la période de référence, fixée du 1er janvier au 30 novembre 2025.

Montant de la prime

- Le montant de la prime pour un agent à temps plein, présent et payé pendant toute la période de référence (du 1er janvier au 30 novembre 2025), est déterminé selon le niveau de classification de l'agent :
- 800 € pour les agents de droit privé classés dans les catégories A, B, C, D et les agents de droit public de catégories 1 et 2.
 - 500 € pour les agents de droit privé classés à partir du niveau de classification E et les agents de droit public de catégories 3 et 4.

Régime social et fiscal

La PPV bénéficie d'un traitement dérogatoire concernant les cotisations sociales. Le montant de la PPV n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'ensemble des primes, allocations ou indemnités habituelles des agents (comme le 13e mois, l'allocation vacances, l'indemnité différentielle de congés payés, etc.).



MAJ CFE CGC : La prime sera finalement augmentée de 50€, suite à une nouvelle décision du DG.

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr





MANAGERS et NON MANAGERS

TECHNICIEN-NE * AGENT DE MAÎTRISE CADRE

* A compter de D1 ou 2.2

Rejoignez la CFE CGC !

Plus que jamais, **la CFE-CGC** est à **vos côtés** pour **vous conseiller**, **vous accompagner** dans vos projets, et **vous soutenir** dans les difficultés que vous rencontrez.

Que vous soyez **technicien**, **agent de maîtrise**, ou **cadre**, prenez la décision de participer à la vie sociale de France Travail en rejoignant la CFE-CGC.

Nous notons à la CFE CGC de plus en plus de sollicitations, d'inquiétudes, d'interrogations de la part d'agents, managers ou non managers :

(accords, efficience, promotions, recours, télétravail, RH, posture, résultats, pilotage, pression en tout genre, entretiens + ou - informels de recadrage, ...).

Vous avez des **questions**, des **remarques**, un **besoin d'accompagnement** ?

N'hésitez pas ! Contactez-nous !

Contactez-nous : syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr



Marie-Anne
Terrière



Marc-Antoine
Bonacasa



Isabelle
Grand-Morcel



Stephen
Santiago



Marjorie
Pichevin



Kader Adda



Catherine
Lopez



SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
NOUVELLE AQUITAINE