

En direct du CSE du 28 & 29 janvier

Préambule et questions diverses des Organisations Syndicales

Contrat d'engagement et signature électronique : le fait de signer pour le DE est-il juridiquement viable ?

Expérimentation des Etrangers Primo Arrivants dans le Loiret : s'assurer qu'ils sont inscrits pour la signature du CIR

Portefeuilles collectifs « ESSENTIELS » à Orléans Nord : expérimentation pour les nouvelles MSA

Déclaration préalable de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi

L'illusion du Toujours Plus avec Toujours Moins

Les élu(e)s CFE-CGC ne tirent plus la sonnette d'alarme : ils constatent le **naufrage**. Les annonces nationales de réduction d'effectifs, avec la suppression de 1038 ETP entre 2026 et 2027, couplées à une feuille de route aux ambitions démesurées présentée au CSEC de janvier, ne sont pas seulement irréalistes ; elles sont **structurellement intenables**.

Une fois de plus, avec ces suppressions de postes, les fonctions support sont-elles dans le viseur ? Sous couvert d'« efficience », la Direction Générale s'apprête-t-elle à démanteler les rouages essentiels qui maintiennent le réseau à flot ? Rappelons une évidence : on n'ancre pas une un projet de feuille de route avec un webinaire d'une heure. **Ignorer la proximité et les réalités territoriales, c'est condamner l'exécution même de nos missions.**

La CFE-CGC Métiers de l'emploi alerte à nouveau sur **l'asphyxie managériale**

Sur le terrain, le **point de rupture est atteint**. A tous les niveaux, nos managers subissent. Écrasés entre l'enclume du RPE, la baisse de moyens et le marteau de la qualité de vie au travail, ils portent une charge qui n'est plus humaine. Cette **accumulation de responsabilités conduit nos managers à un réel risque d'épuisement** qui est une menace pour l'intégrité de l'institution.

Entre suppressions de postes et programme efficience, de vraies inquiétudes grandissent dans les fonctions support et dans le réseau. Nous sommes porte-voix de questions récurrentes de nos collègues :

Dans notre région :

- A combien vont se chiffrer les **redéploiements et suppressions de postes** dans les fonctions support et bientôt dans le réseau en 2026 et 2027 ? **Réponse : 18**
- Quels sont les métiers qui seront les plus impactés (métiers dits « sensibles ») non identifiés dans les négociations GEPP ?
- Quel impact sur les postes dans le réseau et les mobilités. Nous constatons depuis plusieurs mois que les mobilités via la bourse des emplois sont en forte baisse voire quasi nulles dans toutes les filières.
- Quelles transformations de la ligne managériale réseau et support ?

**La CFE-CGC Métiers de l'emploi vous met en garde :
à force de nier le réel et de traiter l'humain comme une variable
d'ajustement budgétaire, vous préparez des lendemains ingérables.**

Point d'actualité

La fonctionnalité « Speech-to-Text » (convertisseur Audio en Texte) sera présente dans les applis CEJ et Pass'Emploi pour faciliter la complétude de l'Organisation des Démarches par les usagers.



Information et consultation sur une proposition de reclassement

Un avis d'inaptitude a été rédigé par le médecin du travail pour une collègue, l'établissement lui propose les postes les plus en adéquation avec ses contraintes médicales et géographiques. Les élus du CSE proposent une possibilité supplémentaire (création d'un poste temporaire) que l'Etablissement ne souhaite pas suivre car il ne doit proposer que des postes disponibles.

Retrouvez nos informations : <http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr>

En direct du CSE du 28 & 29 janvier

Travail le dimanche 04 avril

Des tests complémentaires pourraient être nécessaires à la suite de la pré-réception de la version SI du samedi 03 avril. A ce titre, il faut prévoir deux agents (volontaires évidemment) pour éventuellement procéder à ces tests complémentaires le lendemain dimanche.

Encore une fois, nous serons les seuls à voter **FAVORABLEMENT** à ces heures supplémentaires car réalisées par des agents **VOLONTAIRES**.

Présentation des résultats de l'indicateur QVCT et Indice d'Engagement (oct 2025)

Participation en hausse avec des résultats régionaux très proches des résultats nationaux.

	IQVCT Mars 2025	IQVCT Oct 2025	IQVCT Moy 2025		IE Mars 2025	IE Oct 2025	IE Moy 2025
Moyenne Nationale	71,96%	72,41%	72,19%		67,02%	66,37%	66,70%
Total Régional	73,72%	72,93%	73,32%		70,34%	67,50%	68,92%

Pour autant, les résultats sont forcément très variables d'une agence à l'autre :

	Mini	Maxi
Indicateur Qualité de Vie et Conditions de Travail	54.72%	89.72%
Indice d'Engagement	44.24%	92.29%

On note aussi une baisse importante des résultats des DT , historiquement toujours très hauts et maintenant ramenés à la moyenne, parfois même dessous. Est-ce l'effet « Efficience » et ses craintes associées ?

La mise en œuvre de la Loi Plein Emploi a déboussolé les agents et tous les **changements et incompréhensions** (et pas seulement les pannes et mises à jour des applicatifs informatiques) ont fortement impacté **le sens au travail**, facteur DETERMINANT dans nos métiers.

A voir si les résultats de la prochaine vague seront influencés par les actions d'accompagnement mises en place...

Informations sur Match FT Formation

Voici la suite des robots conversationnels !

Après MatchFT « Offres » pour préqualifier les candidats à l'embauche, voici son cousin pour la **préqualification des candidats à la formation**.

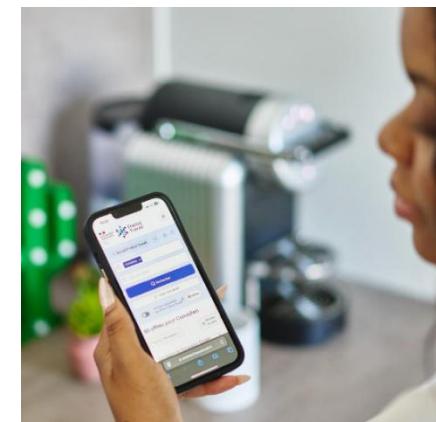
Le script est complet et doit permettre non seulement de **valider l'intérêt** de l'usager pour cette formation, mais aussi d'**identifier certains blocages**.

Malheureusement malgré une amélioration de la forme du message (notamment la présence du logo FT pour rassurer le demandeur d'emploi), **le taux de retour reste faible**.

L'outil est intéressant pour démultiplier l'action des agents, les formations ciblées étant souvent difficiles à remplir car orientées sur les fameux métiers en tension qui le sont rarement par hasard (pénibilité, salaire, horaires, ...). Dans tous les cas, la **validation finale reste à la main du conseiller**.

Notre région est en test sur ce dispositif pour validation de l'outil après une première démultiplication en Grand Est depuis octobre 2025.

On continue néanmoins à s'interroger sur la limite d'utilisation de ces outils qui, s'ils présentent un **intérêt certain**, continuent d'agiter le spectre de la **disparition graduelle de nos métiers**.



En direct du CSE du 28 & 29 janvier



MÉTIERS DE L'EMPLOI

SYNDICAT DES
TECHNIQUES,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES

CENTRE-VAL DE LOIRE



bez ici]



Conseiller

1. recherche d'une offre de formation - sélection d'une session



3. Validation liste des candidats à contacter puis lancement de la préqualification



5. Restitution et suivi des résultats de préqualification - positionnement sur la session



Match'FT

2. Recherche automatisée de candidats (sourcing)



4. Echanges automatisé via RCS avec chaque DE pour valider des prérequis à la formation (agent conversationnel IA)



Processus de sélection à la formation – Inscription en formation

7

Schéma de fonctionnement de Match FT Formation



Certifications des identités



Même si 97% des certifications sont faites automatiquement, il reste toujours un petit volume de dossiers à traiter manuellement. Désormais la **certification de ces NIR sera prise en charge** par France Travail Service, ce qui nous redonner un peu de temps opérationnel. Ce traitement ne nous exonère pas des **rendez-vous PRV indispensables** pour vérifier *de visu* la pièce d'identité de l'usager.

Etat des lieux du chauffage dans les sites

Le prestataire Quadrim a visité tous les sites de la région et a fait des recommandations pour 9 d'entre eux en priorité : Chinon, Tours Ronsard, StCyr sur Loire, Aubigny sur Nère, Orléans Nord, Orléans Est, Orléans Ouest, Romorantin et Blois Gare. Pourtant bien d'autres agences ont aussi des soucis de chauffage !

Les recommandations de Quadrim sont souvent de nettoyer les bouches d'aération alors que cet entretien est normalement prévu au marché annuel de maintenance...



Pour autant les interventions des différents mainteneurs sont souvent (trop) longues, certaines agences attendent le remplacement de pièces défaillantes depuis ... plus d'un an !

Les élus ont donc voté une résolution pour obtenir un CSE exceptionnel sur le sujet.

En direct du CSE du 28 & 29 janvier

Présentation de la version Platine de Février 2026

PAGE TOUS CDDE CFTPRO CRI ELD CAP.E

Sujets détaillés dans la synthèse managers pour la mensuelle de février - 26M02

Synthèse des incidents de paiement	13.F	p.05	X						
Dématerrialisation de la demande d'examen DV	13.E	p.06	X						
LPE Sanction : gestion des manquements	12.I	p.07	X						
Prestation « Défi Santé Emploi »	12.L	p.11		X					
Nouvelle prestation « BOOST 50+ l'expérience prête à l'emploi »	12.M	p.12		X	X				
Gestion des offres : publication en interne	11.A	p.13		X	X				X
Prise de RDV conseiller/employeur	11.B	p.14			X			X	X
Désengagement de l'outil Authentification de données (AD)	13.G	p.15					X	X	
Liquidation provisoire automatique	13.C	p.16					X	X	
Autres sujets prévus en ouverture de service au 16 février 2026		p.18							
Annexe - Indicateurs		p.28							

Au-delà de ces 9 points faisant chacun l'objet d'une partie dédiée, on trouvera encore une bonne trentaine d'évolutions plus (ou moins !) mineures, notamment :

Signature électronique du contrat d'engagement, évolution de ODD, alerte des rendez-vous sur PRDVL, non recours aux droits, IPR, courriers, ...c'est VRAIMENT une version PLATINE !

La fermeture des agences le 12 février permettra d'en faire la présentation complète (mais dense).

Activités Sociales et Culturelles

Le nouveau « Guide des activités Sociales et Culturelles 2026 » est arrivé !

Surveillez vos boites mail, le lien sera envoyé très bientôt.



Prochain CSE ordinaire le 25 février