



FLASH CSE

26/02/2026



Techniciens,
Agents de Maîtrise, Cadres
Ensemble, Construisons Demain



- ☐ [Trésorerie et Commission du CSE](#)
- ☐ [Information sur France Travail \(Laurence Cosson-Piantoni\)](#)Séance de questions/ réponse du DGA TECH (Samir Amellal)
- ☐ [Séance de questions/réponses du DGA TECH \(Samir Amellal\)](#)
- ☐ [Point d'information sur la prestation de service : information trimestrielle et information semestrielle \(Stéphanie Clémentine\)](#)
- ☐ [Point d'information sur l'Intelligence Artificielle et ses impacts sur les métiers de la DGA Tech \(Etienne de Saint Martin\)](#)
- ☐ [Information en vue d'une consultation sur le projet de relogement des agents du site de Beaurains \(Laurence Eccheli et Dominique Delcour\)](#)
- ☐ [Consultation sur l'ajustement d'organisation à la Direction des Sites et Centres de Compétences \(DSCC\)](#)
- ☐ [Consultation sur l'ajustement d'organisation à la Direction des Moyens et Capacités à Faire \(DMCF\)](#)
- ☐ [Questions diverses](#)
- ☐ [Visite de sites](#)

SOMMAIRE

Nos valeurs

Le syndicat CFE-CGC Métiers de l'Emploi est composé d'hommes et de femmes de qualité pour qui l'engagement et la rigueur syndicale sont primordiaux.

Ils sont à l'écoute de tous les Techniciens, Agents de Maîtrises et Cadres qu'ils soient de statut public ou privé de France Travail, ainsi que ceux de la délégation UNEDIC AGS.

Ils défendent des valeurs fondamentales qui sont au cœur de leur engagement pour améliorer les droits et les conditions de travail à France Travail.

Ils agissent en toute indépendance, loin de toute idéologie partisane, politique ou religieuse.



Encourager et faire vivre le dialogue social pour améliorer le pouvoir d'achat, les droits, les conditions de travail à France Travail.



Défendre l'intérêt des Cadres, Agents de Maîtrises et Techniciens.



Se battre pour accompagner et valoriser l'encadrement de proximité



S'engager en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.



DGA
Tech



Commission ASC - Activités de sites | Vote :

Aix-en-Provence :

- Activité Piscines de la métropole
- Renouvellement activité Yoga

Lyon :

- Billetterie cinéma via Hello CSE

Trésorerie | Vote :

- Dotation mise en ligne le 19 février 2026.
- **Si vous n'avez pas reçu votre dotation**, vous devez faire parvenir à Sophie LAHACHE le haut de votre bulletin de salaire du mois de janvier 2026 contenant **votre identité, votre matricule, bien lisible ainsi que votre niveau dans la classification.** (aucun montant n'est nécessaire)

Activités Nationales Lancement des linéaires | Vote :

Linéaires printemps / été 2026 :

222 agents étaient inscrits dont 27 C1

12 agents n'ont pas pu obtenir de validation de leur demande. (7 d'entre eux n'avaient fait qu'un seul choix). Des semaines non encore attribuées leur ont été proposées

Les agents vont être contactés par mail.

Séjours Linguistiques et Thématique – Les inscriptions seront ouvertes du lundi 02 mars au dimanche 15 mars 2026 minuit

Séjours Linguistiques : 2 propositions aux vacances de la Toussaint

- Sept jours en Angleterre à Osmington Bay du 18 au 24 octobre 2026 (Enfants de 10 à 15 ans)
- Sept jours en Angleterre à Londres du 18 au 24 octobre 2026 (Enfants de 12-16 ans)

Séjours Thématiques : 4 propositions en été et 2 durant les vacances de février 2027

- Une semaine sportive en Haute-Vienne, à Limoges, en juillet et en août (Enfants de 11-15 ans)
- Une semaine à thème dans les Deux-Sèvres, aux Châteliers en juillet et août (Enfants de 7-13 ans)
- Une semaine à thème en Haute-Vienne, à Compeignac en juillet et août (Enfants de 6-12 ans)
- Une semaine d'activités plein-air en Isère, aux deux-Alpes, en juillet et août (Enfants de 10-16 ans)
- Une semaine de ski ou snowboard dans les Pyrénées, à Andorre, en février 2027 (Enfants de 6-16 ans)
- Une semaine d'activités dans la neige en Isère, aux Deux Alpes, en février 2027 (Enfants de 8-16 ans)

Actualités de la Direction - Flash CFE-CGC -

Points clés sur la sécurité numérique, l'amélioration des comportements au travail et les transformations organisationnelles.

Cybersécurité et Souveraineté



Accélération de la feuille de route

Nécessité d'accélérer pour
respecter les engagements et
éviter des amendes de 5000€
par jour.

• Homologation NIS 2 et ANSSI

Lancement d'un travail
progressif d'homologation des
systèmes d'information avec
l'appui de l'ANSSI.

• Ambition de Souveraineté Numérique

Exploration des solutions de
Cloud (Ibnu/SENS) pour
la maintenance d'outils

Campagne de Sensibilisation sur les Comportements



• Stop aux comportements abusifs

Lancement imminent d'une
campagne pour sensibiliser le
public et les usagers à leurs
responsabilités.

• Renforcement du suivi et des contrôles

Utilisation accrue de la data
pour un ciblage plus précis et
un meilleur suivi.

Internalisation et Réorganisations



• Ambition d'Internalisation

Volonté politique de modifier
le curseur en faveur des
internes face aux prestataires
externes.

• Réorganisations DRH et Régionales

Derniers ajustements pour la
DRH et projets préliminaires
pour les directions régionales.

• Lancement de l'Audit Matriciel

Un cabinet accompagne la
direction pour traiter les
inquiétudes liées à
l'organisation matricielle.



France
Travail



DGA
Tech



Synthèse de l'actualité institutionnelle : Interventions de Samir Amellal

1. Fonctionnement et Gouvernance Institutionnelle

L'établissement traverse une phase de normalisation opérationnelle et de réflexion structurelle approfondie :

- **Retour au fonctionnement budgétaire normal** : Suite à la validation des budgets la semaine dernière, l'établissement a acté la fin du mode "services votés". Ce passage permet de lever les restrictions opérationnelles rencontrées durant la période de blocage budgétaire.
- **Dissolution du GIP Inclusion** : Consécutivement à une enquête de l'IGAS, le GIP Inclusion cesse ses activités. Ce mouvement s'inscrit dans une dynamique de récupération interne des produits numériques : après "Inclusion Facile", déjà intégré par France Travail, le calendrier prévoit désormais la reprise de l'outil Dora (annuaire de l'inclusion), une transition qui ne soulève aucune contestation technique.
- **Chantiers de réorganisation et débat sur le SIRH** : Des projets de restructuration sont engagés au niveau des Directions régionales (phase préliminaire) et de la DRH (phase avancée). Un point de tension stratégique porte sur le positionnement du SIRH. Le Directeur Général challenge ouvertement son maintien actuel au sein de la DRH, indiquant ne pas en comprendre la logique et souhaitant réévaluer son rattachement à la DGA Tech.

Synthèse de l'actualité institutionnelle : Interventions de Samir Amellal

2. Ressources Humaines et Transformation Sociale

Les enjeux de gestion du personnel et d'évolution des méthodes de travail font l'objet d'un suivi rigoureux, détaillé dans le tableau ci-dessous :

Sujet	État d'avancement / Décision
Ruptures Conventionnelles (RC)	Selon les informations rapportées par la presse le matin de l'intervention, un accord aurait été trouvé avec les organisations syndicales.
Statut de "Product Manager"	Travaux d'harmonisation transversale en cours, impliquant la DRH, la DGA Tech et les Directions Régionales.
Organisation matricielle	Audit conduit par le cabinet Verrine Point pour répondre aux inquiétudes exprimées lors des phases de réorganisation.
Internalisation	Travaux sur les projections d'effectifs et les ratios internes/externes ; un partage de ces données est prévu pour le mois de mars .

Travaux sur les projections d'effectifs et les ratios internes/externes ; un partage de ces données est prévu pour le mois de mars.

En complément, une campagne de sensibilisation contre les "comportements abusifs" est en préparation afin de responsabiliser les usagers. Dans ce cadre, la DGA Tech intervient spécifiquement sur le volet technique en renforçant la précision du ciblage des contrôles par l'exploitation de la Data. Ces réflexions s'étendent également à la coopération inter-organismes, notamment avec l'OSA.

**DGA
Tech**

Synthèse de l'actualité institutionnelle : Interventions de Samir Amellal

3. Cybersécurité et Souveraineté Numérique Conformité et Cybersécurité

L'établissement maintient un dialogue constant avec la CNIL, l'ANSSI et l'IGAS concernant l'avancement de sa feuille de route. Si aucun constat de manquement n'a été acté lors des derniers contrôles, la menace d'une astreinte de 5 000 € par jour en cas de retard demeure un point de vigilance. Sous l'impulsion de Thalia Breton, un constat de fragilité a été dressé : le rythme actuel de progression est jugé "tout juste" suffisant, nécessitant une accélération des efforts. Par ailleurs, les exigences de la directive NIS 2 imposent un chantier progressif d'homologation des systèmes d'information (SI), dont le jalonnement est actuellement discuté avec l'ANSSI.

Souveraineté et Cloud

La stratégie de souveraineté est pilotée en lien avec la DINUM, la DITP et le cabinet numérique du ministre de la Fonction publique (notamment via des échanges avec les conseillers). L'établissement évalue la viabilité de solutions comme Cloud Bleu ou Sensis. Une coopération stratégique est également activée avec la CNAF, la CNAV, la CNAM et l'OSA. L'enjeu central de ces partenariats est de garantir la capacité des organismes de sécurité sociale à maintenir et faire évoluer des outils souverains pour un volume important de collaborateurs (plus de 55 000 agents).

Synthèse de l'actualité institutionnelle : Interventions de Samir Amellal

4. Actualités et Projets de la DGA Tech

La direction technique poursuit ses projets structurants et renforce sa gouvernance interne :

- Logistique et environnement de travail : Les équipes ont finalisé leur installation au 6ème étage du bâtiment Cinétique. Concernant le projet "Bora Bora", le Directeur Général assure un suivi régulier du dossier, bien qu'aucune évolution majeure n'ait été notée par rapport au précédent CSE.
- Pilotage de l'IA et de la Data : Elias de Saint Martin rejoint la direction pour structurer et animer un dispositif (comité) dédié à l'IA et à la Data, qui sera prochainement présenté aux agents.
- Audit interne "La Digue" : Cet organe, rattaché à Thalia Breton, lance un état des lieux critique pour identifier les risques post-réorganisation. Les investigations porteront spécifiquement sur la gestion des habilitations ("qui autorise qui") et sur les modalités d'intégration du modèle matriciel au sein des processus. Un "rapport d'étonnement" sera produit suite à ce diagnostic.



Séance de questions/réponses du DGA TECH

Synthèse de la réponse de la Direction (Samir AMELLAL) à notre déclaration

1. Pilotage Stratégique : Le Schéma Directeur comme Outil de Gouvernance

Le pilotage du Schéma Directeur — ou plan stratégique à trois ans, au-delà des sémantiques parfois perçues comme datées — constitue une démarche souveraine à l'initiative de la DGA Tech pour définir ses propres trajectoires. Si la Direction de l'offre de service et la Direction des opérations interviennent en qualité d'« entrants » stratégiques, leur participation est dictée par la finalité de service de la DGA Tech envers l'établissement. Tout en réaffirmant l'autonomie des arbitrages finaux, la Direction admet qu'il est possible de progresser dans l'inclusion des collaborateurs et s'engage à élargir davantage les cercles de réflexion pour les étapes futures.

2. Coopération Opérationnelle : L'Efficacité du Fonctionnement en Binôme

L'efficacité du « mode produit » repose sur une parité décisionnelle absolue au sein de la chaîne de valeur, structurée selon les principes suivants :

- Principe du binôme (ou biseau) : Chaque projet ou domaine est piloté par une gouvernance bicéphale associant systématiquement un représentant DGA Tech et un interlocuteur « Métier ».
- Égalité de pouvoir : Ce modèle garantit que la DGA Tech n'est plus une entité exécutante mais un partenaire stratégique disposant d'un pouvoir de décision égal à celui des métiers.
- Réalité de la collaboration : Ce fonctionnement est déjà opérationnel, comme l'illustre la collaboration entre Stéphane Rideau et Marie-Christine de Civrac sur les périmètres de la « partie entreprise » et de « l'accompagnement du mode d'emploi ».

3. Politique RH : Équilibre des Compétences et Valorisation Interne

La Direction reconnaît la légitimité des préoccupations des collaborateurs et s'attache à ajuster avec rigueur le curseur entre expertise externe et promotions. Les recrutements extérieurs, à l'instar de celui d'Etienne de Saint Martin, sont justifiés par l'acquisition de compétences stratégiques sur des fonctions souvent inexistantes auparavant. Cette dynamique ne fragilise pas la promotion interne, comme en témoigne la nomination de Diana HAOUT au sein de mon propre Comité de Direction (Comex). La Direction s'engage à ce que ces arrivées externes restent limitées et porte une attention majeure à l'internalisation, notamment par la transformation de postes de prestataires en ressources internes pérennes.

Pas de réponse pour la présence des directeurs sur le site de Montreuil.

Diffusion interne



Déclaration CFE-CGC métiers de l'emploi DGA Tech

28 février 2026

Dans le cadre du déploiement de la nouvelle organisation de France Travail, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi souhaite porter à votre attention plusieurs points de vigilance majeurs qui impactent la cohésion des équipes et l'efficacité opérationnelle de la DGA Tech.

1. Sur la gouvernance et l'inclusion des expertises techniques La réorganisation favorisant les échanges de la Direction Générale (DG) et de la DSI avait pour ambition de favoriser un rapprochement entre ces entités. Pourtant, le constat de terrain est celui d'une déconnexion croissante : les équipes de la DGA Tech expriment le sentiment de ne plus être « maîtres » de leurs dossiers et d'être tenues à l'écart des boucles décisionnelles stratégiques.

Nous observons que de nombreuses réflexions structurantes sont menées en lien avec d'autres directions stratégiques transverses, sans que les collectifs de travail de la DGA Tech ne soient intégrés à ces échanges. Cette situation laisse nos experts dans l'ignorance des projets en cours et nuit à la synergie inter-directions promise par la transformation. La CFE-CGC demande : quand la Direction compte-t-elle instaurer une réelle gouvernance inclusive permettant d'élargir l'expertise de nos équipes très en amont des décisions ?

2. Sur la stratégie de recrutement et la valorisation des compétences internes Un autre point de préoccupation concerne la politique de recrutement actuelle à des hauts niveaux de responsabilité, tant à la DG qu'à la DGA Tech. Nous constatons une concentration de recrutements issus d'un même horizon professionnel externe au détriment, semble-t-il, d'une recherche de diversité des profils.

Cette tendance interroge les agents sur la stratégie de l'établissement et sur la place accordée aux compétences internes. Pour la CFE-CGC, il est impératif de garantir la transparence des processus de sélection et de valoriser les parcours des agents déjà en poste. Comment la Direction compte-t-elle rassurer les équipes sur la reconnaissance de leurs talents face à cette multiplication de profils externes à des postes clés ?

3. Sur la proximité managériale et la présence sur site Enfin, la réussite du travail en transverse ne peut se décréter : elle nécessite une incarnation physique de la ligne managériale sur les sites opérationnels. À ce jour, l'absence régulière des directeurs de la DGA Tech dans les murs du site de Montreuil alimente un sentiment d'éloignement et favorise des circuits de décision perçus comme opaques par les équipes.

La CFE-CGC demande des engagements clairs sur une présence régulière et formalisée des décideurs à Montreuil afin de restaurer un dialogue direct avec leurs équipes et de garantir que le travail en transverse avec la DG devienne une réalité tangible pour tous.

La transformation de France Travail ne pourra se faire sans l'adhésion et la reconnaissance de l'expertise de la DGA Tech. Nous attendons de la Direction des réponses conciliant ces enjeux de gouvernance, d'équité RH et de proximité managériale.

CFE-CGC Métiers de l'Emploi

38 rue des Frères Pénin
75002 Paris
april@cfc-cgc.fr
www.cfc-cgc.fr

Diffusion interne



RETOUR AU SOMMAIRE



DGA
Tech



Point d'information sur la prestation de service : information trimestrielle et information semestrielle

26 février
2026



DGA
Tech

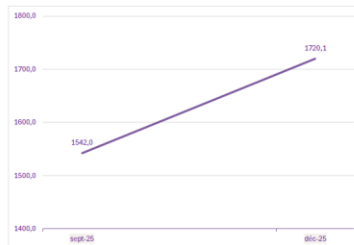


● Nombre d'ETP appartenant à des entreprises extérieures au 31 décembre 2025

Au 31 décembre 2025, la DSI faisait appel à un équivalent de 1720,1 ETP externes

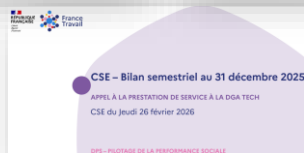
Ces équivalents temps plein (ETP) correspondent :

- Soit à des prestataires intervenant à temps plein ou à temps partiel (de 100% à 10%)
- Soit à des marchés totalement forfaitaires pour lesquels un équivalent temps plein (ETP) a été estimé



L'augmentation des ETP entre le T3 et le T4 2025 est liée aux commandes hors activ'IT, notamment au regard de l'arrêté comptable des contrôleurs de gestion à compter du T4. De ce fait, nous retrouvons dans ce dernier trimestre de la prestation du T1, T2 ou T3. La re ventilation de ces commandes dans les trimestres précédents n'est pas réalisable du côté des contrôleurs de gestion, ce qui vient impacter les chiffres du dernier trimestre.

Nous détaillons dans le reste du document les explications par sites, directions et fournisseurs.



Synthèse des trois questions/réponses fournies par la direction :

Q1 : Quelles sont les précisions concernant l'augmentation de 178 ETP entre le T3 et le T4 ? Quels mécanismes de contrôle sont mis en œuvre pour garantir un suivi régulier des rapports d'activité aux ESN ?

R1 : La direction a mis en place un portail d'échange qui permet d'envoyer des extractions de données de manière continue, contrairement à l'envoi mensuel par mail qui était pratiqué auparavant. Cela facilite le suivi et permet aux collaborateurs de relancer facilement leurs équipes.

Q2 : Quelles sont les mesures de sécurité des données et de contrôle de la performance mises en place pour garantir la qualité des livrables, notamment en ce qui concerne les prestataires situés à distance ?

R2 : La direction indique qu'il n'y a pas de différence particulière dans le contrôle de la qualité selon la localisation des prestataires. Les contrôles sont uniformes et interviennent sur les mêmes infrastructures, indépendamment du fait que le prestataire soit ex-situ ou in-situ.

Q3 : Comment la direction compte-t-elle stimuler la concurrence lors du renouvellement de marché face à des entreprises comme Sopra Steria et Capgemini qui fournissent presque 900 ETP ?

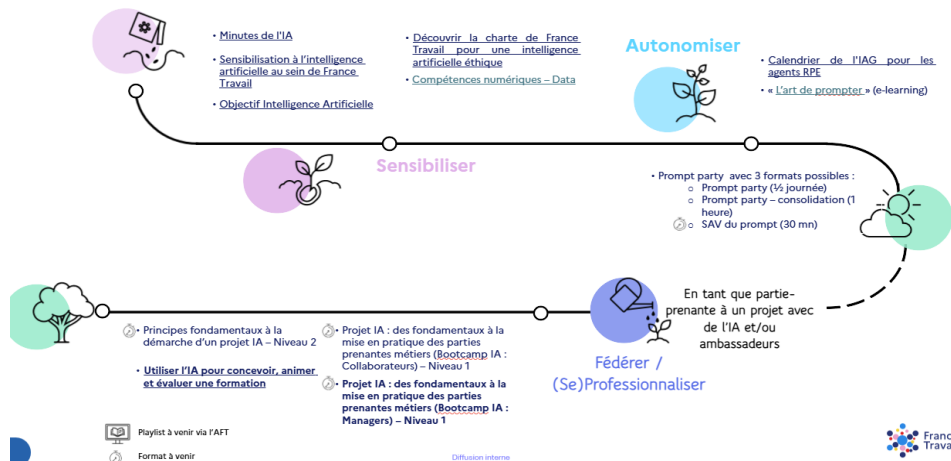
R3 : La direction souligne que le code des marchés publics impose de sélectionner les sociétés qui répondent le mieux aux critères établis. Bien qu'il y ait une certaine continuité avec des sociétés connues, des outils ont été créés pour favoriser la concurrence, notamment avec un marché multi-attributaire permettant d'inclure plusieurs sociétés dans chaque lot.

Point d'information sur l'Intelligence Artificielle et ses impacts sur les métiers de la DGA Tech

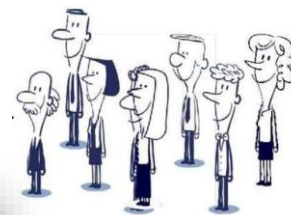


Arrivé depuis peu chez France Travail après un parcours dans l'industrie (Renault) et le e-commerce (La Redoute, Auchan), **Etienne de Saint-Martin** prône une vision nuancée de l'intelligence artificielle, loin des scénarios de science-fiction. Son objectif est d'initier une discussion transparente avec les représentants du personnel, admettant ne pas avoir encore toutes les réponses mais s'engageant à un dialogue régulier. Pour lui, l'IA est une transformation majeure qui doit impérativement placer l'humain au centre de la construction et de la décision, tout en garantissant la continuité et la réversibilité du service public

Acculturation à l'IA & la data : Panorama



Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi constatent que L'intelligence artificielle s'impose comme un levier de croissance majeur, avec 63 % des agents de France Travail utilisant déjà l'IA dans leurs activités. Le défi n'est plus seulement technologique, mais managérial : il s'agit de surmonter les craintes d'intégration pour permettre à l'humain de rester le véritable pilote du système. Comme le souligne la tendance actuelle : « **Ce n'est pas l'IA qui vous remplacera, mais plutôt la personne qui sait s'en servir.** »





Point d'information sur l'Intelligence Artificielle et ses impacts sur les métiers de la DGA Tech



DGA
Tech



Q1 : Accompagnement au changement et l'humain au cœur de nos missions:

Quel accompagnement va être apporté auprès de chaque collaborateur pour savoir se servir de l'IA pour ne pas être remplacé par ceux qui savent s'en servir ?

L'accompagnement se structure autour de trois niveaux de formation :

1. Un socle minimal de sensibilisation pour l'ensemble des collègues afin de démystifier le sujet (ex: webinaires du "Mois de l'IA").
2. Un accompagnement fonctionnel au cas par cas, lors du déploiement de l'IA dans les outils métiers, pour aider les agents dans l'usage concret des nouvelles fonctionnalités.
3. Une formation continue pour les experts, pour maintenir leurs compétences dans un secteur qui évolue très rapidement. L'offre comprend déjà des modules courts (ex: "3h chrono pour écrire des prompts efficaces") et des parcours spécifiques pour les développeurs, testeurs ou fonctions RH.

Q2 : Sur le rôle de l'humain (Le "Chef d'Orchestre") :

Vous utilisez la métaphore du chef d'orchestre : l'IA est l'instrument, mais l'humain dirige. Avec l'arrivée de l'IA agentique prévue pour 2026, comment la direction garantit-elle que l'agent conserve son esprit critique et son pouvoir décisionnel final sur les processus de delivery ? »

Avec l'arrivée de l'IA agentique prévue pour 2026, comment la direction garantit-elle que l'agent conserve son esprit critique et son pouvoir décisionnel final sur les processus de delivery ?

La direction affirme que l'IA est construite par des humains sur la base de compétences humaines. Etienne De St Martin souligne plusieurs garanties :

- **La réversibilité** : France Travail doit pouvoir opérer son service public avec ou sans IA. L'humain doit donc "garder la main en tout temps" pour reprendre le contrôle si nécessaire.
- **L'encadrement des décisions** : Contrairement aux outils actuels où l'humain choisit parmi plusieurs réponses, l'IA agentique peut proposer une décision autonome. La responsabilité de la direction est d'encadrer ces processus pour qu'à aucun moment la machine ne remplace la décision humaine, notamment pour limiter les risques juridiques.
- **Justification** : L'opérateur humain doit rester capable de comprendre, d'expliquer et de justifier chaque décision prise



Point d'information sur l'Intelligence Artificielle et ses impacts sur les métiers de la DGA Tech



**DGA
Tech**



Q3 : Sur la santé au travail et les tâches aliénantes :

L'IA est présentée comme un moyen de débarrasser les travailleurs des tâches aliénantes pour se consacrer à la forte valeur ajoutée. Avez-vous réalisé une étude d'impact sur la charge mentale des agents qui, débarrassés des tâches simples, pourraient se retrouver confrontés à une densité de tâches complexes beaucoup plus élevée ?

Etienne De St Martin reconnaît qu'aucune étude d'impact de ce type n'a été lancée depuis son arrivée en août. Cependant, il précise :

- Que les expérimentations actuelles se font sur la base du volontariat.
- Qu'il est tout à fait possible et souhaitable de lancer de telles études.
- Il s'engage à revenir vers les instances avec des retours d'expérience terrain et à construire, avec les représentants, les questions à poser aux collègues pour évaluer ce risque de densification du travail.

Q4 : Sur la régulation et l'éthique :

Puisque la régulation intelligente est vue comme un moteur d'innovation et non un frein, quel est le pouvoir réel du comité interne sur l'usage de l'IA (composé de syndicats) pour bloquer ou modifier un projet jugé non conforme aux 7 principes de la charte éthique ?

Etienne De St Martin admet en toute transparence ne pas encore connaître précisément l'étendue des pouvoirs de chaque instance, mais précise les points suivants :

- Le Comité consultatif de l'éthique a été rencontré récemment et un calendrier de discussion sur les cas d'usage est prévu jusqu'à fin mars.
- Ce comité a le pouvoir de signaler que l'établissement "n'est pas sur la bonne voie", obligeant à une plus grande transparence.
- L'usage de l'IA est strictement encadré par la Charte éthique interne, le RGPD et le règlement européen sur l'IA (RIA), qui fixent des limites infranchissables pour le Conseil d'administration et la direction

Q5 : Plan de formation :

Quel est le plan de formation sur l'IA ?

Laurence Cosson Piantoni a précisé que février est le mois de l'IA avec plusieurs webinaires

Information en vue d'une consultation sur le projet de relogement des agents du site de Beaurains



DGA
Tech



Relogement Beaurains : Cap sur « Le 5 » à Arras !

Suite à la vente du site actuel à la mairie de Beaurains, ce projet offre aux équipes un environnement de travail moderne et pérenne à Arras.

Chiffres Clés du Projet



56
Personnes sur site
L'effectif comprend 48 agents retenus selon les règles de calcul de la DG (incluant 46 internes et une pondération pour les externes et vacataires).



737 m²
au R+1
L'ensemble des équipes sera réuni sur un plateau unique, favorisant ainsi la cohésion et les échanges fluides.



30
Places de parking
Le site dispose d'un stationnement sécurisé en sous-sol pour le personnel.

Point de Vigilance Majeur



L'Acoustique du Plateau

Une attention particulière sera portée aux aménagements acoustiques des espaces de bureaux pour garantir le confort de tous.

Localisation Stratégique



Rue Frédéric Degeorge, Arras
Une adresse centrale permettant une accessibilité optimale pour tous.



À 10 min de la gare

Le site est situé à seulement 10 minutes à pied de la gare d'Arras et du centre-ville (restaurants et commerces).



Transports en commun

Arrêts de bus et navettes gratuites à proximité immédiate du bâtiment.

Les Points Forts du Site « Le 5 »



Sécurité et Services

Ensemble immobilier entièrement sécurisé bénéficiant d'un service d'accueil et d'un gardiennage.



Rénovation Haute Performance

Plateau entièrement rénové, conforme au décret tertiaire, aux normes BACS et affichant un excellent bilan carbone.



Espaces Extérieurs

Accès à des espaces extérieurs aménagés et privatifs au sein de l'ensemble immobilier.

Calendrier Prévisionnel



Contexte



Mise en place d'une démarche pour le relogement du site



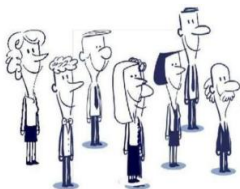
Mise en place d'une équipe projet (équipe mixte DSCC, DPE, DPS, élus)



Recherche et benchmark de solutions immobilières susceptibles de répondre au besoin



Choix d'une solution définitive



Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi passeront prochainement à votre rencontre. L'objectif ? Objectiver vos besoins et recueillir vos avis concrets **sur les points qui impacteront votre quotidien :**

- **Acoustique & Confort :** Comment organiser au mieux le futur plateau unique pour garantir votre calme ?
 - **Stationnement & Mobilité :** Vos attentes sur les 30 places de parking et l'accès à la gare.
 - **Vie au bureau :** L'aménagement des zones de détente, des bulles de confidentialité et des espaces extérieurs.
- Notre rôle : Porter vos voix pour peser sur les choix finaux, notamment lors de l'étape cruciale du micro-zoning prévue en mai/juin 2026.**



Consultation sur l'ajustement d'organisation à la Direction des Sites et Centres de Compétences

7	POUR CFE-CGC et CGT
2	ABSTENTION FO
12	CONTRE CFDT



Consultation sur l'ajustement d'organisation à la Direction des Moyens et Capacités à Faire

2	POUR FO
14	ABSTENTION CFE-CGC et CFDT
5	CONTRE CGT

26 février
2026



Questions diverses



DGA
Tech



Q1 : Avant un **départ volontaire à la retraite**, le salarié doit bénéficier, pendant les horaires de travail, d'une action de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (C travail art, L1237-9-1)Le décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 précise la mise en œuvre de cette obligation : L'employeur doit proposer une action de sensibilisation aux salariés avant leur départ à la retraite. Il y a un manque de communication sur ce sujet, comment la direction peut remédier ce manque d'info ?

REPONSE : Cette formation est faite sur tous les sites

Q2 : **Circuit de transmission de la lettre de promotion (échelon)** : Serait possible d'indiquer dans le courrier d'information de la promotion qu'il faut retourner le document dûment signé via c'zam idem sur le mail?

REPONSE : En cours d'analyse par la Direction

Q3 : Dans un contexte de réorganisation dit sans travaux d'aménagement, comment la direction prévoit-elle d'anticiper les tensions potentielles liées aux changements de bureaux et à la perte éventuelle d'équipements ergonomiques ?

REPONSE : En ce qui concerne le matériel ergonomique spécifique, il suit l'agent. Pour les bureaux électriques, non.

Q4 : **Nous avons constaté une réouverture d'EPA à l'insu d'une agente**, pouvez-vous nous garantir que pour la campagne 2026 cette possibilité ne sera plus permise ?

REPONSE : La Direction va analyser ce cas et nous confirme que seul 1 administrateur unique peut rouvrir un EPA à la demande des services RH

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

26 février
2026



DGA
Tech



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.** »



[CR Beaurains](#) et [CR Lesquin](#) 5 février 2026

[CR Pessac](#) 19 février 2026

 **Nantes** 19 mars 2026

 **Montreuil** 24 mars 2026

 **Aix en Provence et Castelnau le Lez** en mai 2026

 **Schiltigheim** en juin 2026

Notre équipe, vos élus, posez vos questions, adhérer



**DGA
Tech**



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 : René THAVIXAY

Délégués Syndicaux

Grégory DANQUERQUE (**Beaurains**)

Daoud MERGHEM (**Montreuil**)

Bruno VOREUX (**Aix en Provence**)

Stéphane MAZARS (**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



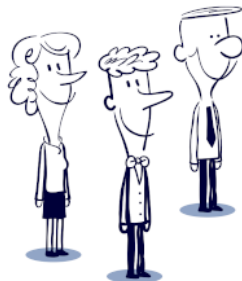
Vous avez une question ?

Vous voulez nous rejoindre pour
coconstruire notre DGA Tech 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

