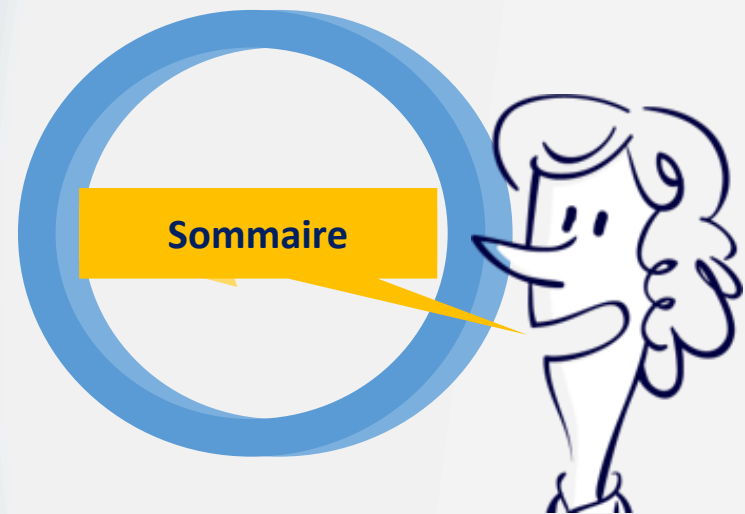




Les échos du CSE du 26 mars 2026

Les échos du CSE du 26 mars (cliquez sur le sujet qui vous intéresse) :

- [Présentation de la feuille de route 2026 et des priorités Grand Est](#)
- [Information sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS](#)
- [Point sur la réorganisation du bassin de Strasbourg](#)
- [Consultation sur le projet d'ajustement de l'organigramme de la Plateforme](#)
- [Consultation sur la centralisation du traitement des formulaires U1 et des DAL frontalières](#)
- [Retour sur la CSSCT du 3 mars 2026](#)
- [Information du bureau du CSE](#)
- [Vote pour le voyage au Mexique en 2027](#)

Les échos des CSE du 26 mars 2026

- [Présentation de la feuille de route 2026 et des priorités Grand Est](#)

Les documents présentés et consultables :

- [Feuille de route 2026](#)
- [Rapport d'expertise CSEC](#)
- [Priorités Grand Est 2026](#)

[Déclaration en séance :](#)

Force est de constater le déséquilibre flagrant entre la précision des objectifs opérationnels et le caractère flou des engagements sociaux alors que tout est prioritaire et que clairement les moyens n'y sont pas.

Avec plus d'une centaine d'actions à conduire, la feuille de route 2026 interroge la capacité réelle des équipes et des managers à les mettre en œuvre sans dégradation de leurs conditions de travail...et sans avoir d'éléments sur la performance sociale.

Lors du CSEC du 20 janvier dernier, Monsieur le Directeur général avait affirmé : « Il faudra en effet préciser les objectifs de la performance sociale avant d'évoquer la performance opérationnelle ». Pour autant, le document présenté lors de la consultation CSEC et retransmis aujourd'hui, ne comporte aucune mention clarifiante sur le sujet. D'un côté, la performance opérationnelle est présentée sous la forme de tableaux très détaillés avec des cibles précises, de l'autre, la performance sociale est perçue comme un bénéfice secondaire. L'ambition sociale se réduit principalement à la simplification du quotidien via l'IA et à la réduction des « irritants » pour « libérer du temps » ...ce qui est avant tout l'argument des *Start-up* de l'IA et des cabinets conseils.

La QVCT n'est pas pensée comme un levier stratégique, mais au mieux comme un sujet simplement accessoire, voire implicite et dans tous les cas, on ne peut que constater qu'il n'y aura pas de grains à moudre pour les agents. Clairement la « détente », dicit notre DG, n'est pas visible dans ce document où à chaque page nous avons le sentiment que nous est servi un « gloubi-boulga » de mesures, d'incantation, et ceci sans accompagnements, sans explications et sans temps donné pour la digestion et l'appropriation.

Pour toutes ces raisons et pour rappel au CSE de ce jour, la CFE CGC Métiers de l'Emploi avait émis un avis défavorable sur cette consultation lors du CSEC du 11/12 mars 2026.

[Retour](#)
[Sommaire](#)

[Diapo](#)
[suivante](#)



Les échos des CSE du 26 mars 2026

- [**Information sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS \(cliquez sur ce lien pour accéder au document présenté\) :**](#)

La Direction nous présente l'IA comme une solution efficace pour alléger la charge des managers dans la rédaction des formulaires SIRHUS, notamment sur celui de l'EPA (dommage que la campagne soit quasi-terminée 😞), mais la démonstration repose surtout sur des promesses sans démonstration chiffrée des gains réels.

L'argument de "recentrer l'entretien sur l'échange" semble paradoxal, car l'usage de cet outil pourra conduire à standardiser et formater les interactions entre le manager et son collaborateur.. La détection des discriminations elle aussi est présentée comme fiable, mais encore une fois, la démonstration repose sur des tests limités qui interrogent sur sa véritable robustesse en situation réelle.

L'absence de stockage des données est rassurante, mais le traitement de données (prénom, genre) soulève malgré tout des enjeux de biais et de confidentialité (il y a bien un enregistrement qui est « lancé » à un moment donné donc qui dit enregistrement dit stockage même temporaire). Le caractère facultatif de l'outil pourra entraîner des usages hétérogènes et donc des inégalités entre agents selon les pratiques des managers. Il n'est précisé nulle part que l'agent concerné peut s'opposer à l'utilisation de cet outil lors de l'enregistrement.

Les tests concluent à un outil intuitif, mais l'échantillon reste restreint et peu représentatif d'un déploiement à grande échelle. La fonctionnalité semble utile (guidage, reformulation, dictée), mais pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, cela risque d'uniformiser les commentaires et de réduire la personnalisation des évaluations.

Certaines limites sont reconnues (langage "pompeux", risque de standardisation), mais elles sont minimisées alors qu'elles touchent au cœur de l'évaluation managériale. Le document adopte une vision très institutionnelle et peu critique, en valorisant surtout les bénéfices attendus.

En conclusion, l'outil est prometteur mais nécessitera une vigilance de notre part pour éviter les biais et continuer à préserver l'authenticité des échanges afin de garantir une réelle valeur ajoutée.

Un accompagnement est prévu (guides, support, suivi) pour déployer efficacement la fonctionnalité auprès des agents et managers.

Retour
Sommaire

Diapo
suivante



Les échos des CSE du 26 mars 2026

- [**Point sur la réorganisation du bassin de Strasbourg \(cliquez sur le lien pour accéder au document\)**](#)

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi salue le respect des choix émis par les agents lors de la demande d'affectation, ces derniers ayant vu leur premier ou deuxième souhait respecté.

La CFE-CGC regrette, alors que nous avons alerté la Direction afin qu'elle soit vigilante sur ce point à compter du 1^{er} mars 2026, que des erreurs d'appréciation conséquentes furent commises, que ce soit sur l'affectation des demandeurs ou des entreprises, erreurs d'appréciation qui mettent aujourd'hui en difficulté des agences comme Haguenau, Sélestat ou encore Saverne.

La CFE-CGC salue la réactivité de la Direction et la prise en compte quasi-immédiate des difficultés pour ces agences, ceci à travers une mutualisation rapidement diligentée. Nous souhaitons cependant que soit trouvé instamment une solution pérenne, car la mutualisation n'est pas une réponse à long terme, et peut mettre en difficulté les agences parfois fragiles qui viennent apporter leur soutien.

Pour la CFE-CGC, la diffusion de postes au sein de la BDE, prévue sur avril et/ou mai 2026, ne doit pas se limiter à du redéploiement interne, qui signifie qu'un externe à France Travail ne pourra être recruté sur ce poste. La Direction Générale a su recruter des externes dont la plus-value reste encore aujourd'hui à démontrer et la Direction Régionale Grand Est a su recruter en CDI plus de 140 CDD suite à une erreur de rédaction de contrat. La Direction qui a su reconnaître ses écarts conséquents d'affectation d'entreprises et de demandeurs doit donc ouvrir ces postes à l'externe immédiatement, sans attendre une détérioration du climat social et l'apparition de risques psychosociaux.

- [**Consultation sur le projet d'ajustement de l'organigramme de la Plateforme \(cliquez sur le lien pour accéder au document\)**](#)

L'avis majoritaire est défavorable mais la CFE-CGC donne un avis favorable au projet d'ajustement de l'organigramme de la plateforme qui simplifie l'organisation affichée. Nous comprenons la création du poste de directeur en surnuméraire qui permet au directeur actuellement en mission sur INTECX de se positionner de manière pérenne sur ce poste, et ce sans création de poste supplémentaire (ne croyez pas forcément tout ce qu'écrivent certaines organisations syndicales). Nous rejoignons cependant l'interrogation d'une organisation syndicale sur le fait de ne pas rattacher d'effectifs à ce directeur en surnuméraire. Nous pensons en effet qu'il eut été judicieux de rattacher à ce directeur en surnuméraire un ou plusieurs chargés de mission affectés actuellement en Direction Départementale, qui occupent en réalité à 100% un mandat syndical. Ceci aurait d'ailleurs été dans le sens recherché des trajectoires des fonctions support vers le réseau.

Le principe pourrait d'ailleurs être étendu pour l'ensemble des agents en mandat à 100% qui occupent des postes dans des agences ou ailleurs, à minima jusque fin 2027 (date des élections professionnelles). Cela permettrait de libérer des postes de conseillers dans les agences, postes qui pourraient alors être diffusés dans la BDE et ouverts alors en redéploiement interne ou externe, plutôt que de positionner des CDD ou des missions sur ces absences connues et justifiées.

Retour
Sommaire

Diapo
suivante



Les échos des CSE du 26 mars 2026

- Consultation sur la centralisation du traitement des formulaires U1 et des DAL frontalières

Vote contre majoritaire et abstention de la part de la CFE-CGC.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi était consultée sur la centralisation du traitement des formulaires U1 et des DAL frontalières pour l'ensemble du territoire français. Une fois encore, nous avons eu le sentiment d'être face à un projet mené trop rapidement. Ne faudrait-il pas, au contraire, prendre le temps d'analyser les retours du terrain avant d'aller plus loin ? Pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, la précipitation n'est pas compatible avec un projet durable et réussi. Nous sommes particulièrement vigilants concernant le calendrier de ce premier centre de service partagé. La plateforme du Grand-Est sur ces traitements existe depuis à peine un an, et nous manquons encore de recul sur ses effets réels.

Quels sont les impacts pour les agences et les conseillers qui ne traitent plus ces dossiers ? Qu'ont-ils réellement gagné avec cette organisation ?

Un premier retour d'expérience est prévu fin 2026. Pourquoi ne pas attendre ces résultats avant d'étendre la centralisation ? Sinon, quel est l'intérêt d'une expérimentation ? Tous ces éléments donnent le sentiment d'un projet lancé rapidement, sans réelle mesure d'impact, alors que celle-ci devrait être au cœur des décisions. Nous relayons également les fortes inquiétudes des conseillers, REA et directeurs d'agence concernés : qualité des traitements, risques de fraude et délais, réclamations et augmentation des incivilités.

Enfin, le projet manque de clarté sur la formation des conseillers recrutés nécessaires et/ou le remplacement des CRI dans des agences sur cette dominante. Ainsi, même si nous comprenons la nécessité de rechercher des gains d'efficacité dans un contexte financier contraint, nous choisissons de nous abstenir lors de cette consultation, en raison notamment des incertitudes sur les délais de mise en œuvre.

En conclusion, rappelons simplement qu'aller trop vite peut être contre-productif : prendre le temps permet souvent d'aller plus loin et plus sûrement.

[Retour
Sommaire](#)

[Diapo
suivante](#)



Les échos des CSE du 26 mars 2026

- **[Retour sur la CSSCT du 3 mars 2026 \(cliquez sur le lien pour accéder au document\) :](#)**

La CSSCT a examiné les travaux de sûreté prévus à l'agence d'Épinal Voivre et formulé des remarques sur la visibilité et la sécurité des postes d'accueil. Les assistantes sociales ont présenté leur activité 2024-2025, marquée par la transformation de France Travail, le télétravail et la mise en œuvre du rendez-vous de liaison après 30 jours d'arrêt.

Des irrégularités dans le suivi de ces arrêts ont été relevées, ainsi qu'un besoin de meilleure coordination entre services. La commission a étudié la nouvelle instruction nationale 2025 sur l'amélioration des relations de travail, comparée à la note 2015 sur la prévention des violences internes. Elle a insisté sur la prévention des risques psychosociaux, la neutralité du traitement des situations sensibles et la formation des managers à la culture de prévention.

- **[Information du bureau du CSE :](#)**

Les règles concernant la prestation études enfants handicapés du CSE vont être modifiées suite à un changement des règles URSSAF. Le secrétaire du CSE qui est en lien avec cet organisme, reviendra vers vous si vous êtes concernés.

- **[Vote pour le voyage au Mexique en 2027 :](#)**

La CFE-CGC a suivi la proposition de la commission ASC concernant le voyage au Mexique, mais aurait préféré un sondage de l'ensemble des agents intéressés sur ce sujet plutôt qu'un contre baromètre (le fameux « Agentoscope ») dont l'utilité et l'usage qui en sera fait reste à démontrer.

En effet, le voyage est coûteux (plus de 2500€ par personne), la destination bien discutable en ces temps troublés, et le prestataire retenu ne correspond pas à celui préconisé par la commission des marchés. FSU et CFDT soulignent le fait que lorsqu'on dépense 2500€ par personne, on peut bien en dépenser 70 de plus. Ils oublient juste de préciser que pour une famille avec 2 enfants cela représentera tout de même la somme de 280€, ce qui ne semble pas négligeable pour la CFE-CGC.

Retour
Sommaire

