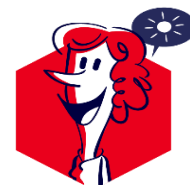




LETTRE D'INFORMATION

CFE-CGC Île-de-France

N°27 – février 2026



EDITORIAL

Non à la GEPP

La CFE-CGC a voté oui à l'avenant sur la classification, mais non à la GEPP. Pourquoi ce choix ? Parce que la GEPP, telle qu'elle nous a été présentée, s'apparente à un dispositif porteur de nombreuses incertitudes et, disons-le clairement, de mauvaises surprises.

Elle fragilise tout l'écosystème professionnel des salariés : garanties d'évolution de carrière, lisibilité des parcours, gestion des métiers et des compétences... Tout cela se voit remis en question, comme le souligne [notre tract national](#).

Les conséquences existent : pour certains salariés, c'est la remise en cause de leur plan de carrière, pour d'autres, l'incertitude quant au maintien même de leur poste.

Nous ne sommes évidemment pas opposés au changement. Nous sommes opposés aux changements imposés dans le seul sens d'une « efficacité » synonyme de réduction des moyens et des protections.

C'est pourquoi, [pour nous comme pour la majorité des syndicats](#), la réponse au référendum est NON.

La GEPP doit être un outil au service de l'entreprise et des salariés, non un levier de diminution des effectifs ou de régression sociale.

Ensemble, construisons demain

Le syndicat CFE-CGC Métiers de l'Emploi est à l'écoute de tous les Techniciens, Agents de Maîtrises et Cadres qu'ils soient de statut public ou privé.

A LA UNE

La baisse des financements du PIC grève les aides au développement des compétences 2026



La note adressée aux membres du conseil d'administration du service public de l'emploi pour la présentation du budget 2026 en date du 18 déc. 2025 annonce – sans surprise – une forte contraction des financements de l'État. Le budget des

dépenses d'intervention à iso périmètre 2025 est prévu en diminution de 213,6 M€ par rapport au budget 2025.

Cette évolution s'explique par une réduction des dépenses externalisées de France Travail externalisées, liée à une moindre mobilisation des prestations, ainsi que par un recul des dépenses financées par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), qu'elles soient portées par France Travail ou par d'autres acteurs.

Optimisation des coûts unitaires

Les aides au développement des compétences sont annoncées en diminution de 44,8 M€ par rapport à la prévision d'atterrissage 2025, dans une logique de « former pour recruter » et d'optimisation des coûts unitaires.

Ainsi, la POEI est prévue en progression, avec un coût unitaire moyen appelé à se réduire. Dans ce cadre, la POEI tutorat doit également permettre une compression du coût unitaire.

À l'inverse, les POEC devraient fortement reculer en lien avec la réduction des crédits PIC dédiés à ces actions.

Pour les AIF, le taux d'accès à l'emploi devra dépasser 70 % et ne pas se substituer à une POEI. La mobilisation du CPF sera renforcée. Quant aux AFC, elles devraient connaître une contraction d'environ 20 %, avec une orientation plus précise vers les besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Avis CFE-CGC : La formation constitue un levier essentiel dans le parcours de retour à l'emploi des DE. Dans ce contexte, la diminution des budgets envoie un signal peu encourageant aux personnes en recherche d'emploi et privilégie des formations courtes, souvent non professionnalisantes..

RH & CARRIÈRE

La campagne EPA est ouverte depuis le 02 février 2026



Cette année votre entretien professionnel annuel (EPA) devra se tenir avant le 30 avril 2026. Il n'y aura pas de rallonge ! Un effort de planification supplémentaire pour les managers... mais le formulaire est quelque peu simplifié : le descriptif d'activités se fera si nécessaire à part, et les éléments qualité de vie au travail (QVT) sont rassemblés sur un seul pavé. La durée de l'entretien ne doit pas s'en

ressentir. Prenez le temps de vous faire entendre. La CFE-CGC est à votre disposition en cas de besoin.

ACTUALITÉS

Les 12 travaux du manager moderne

Pris entre les injonctions de sa direction et de ses équipes, gérant le travail hybride, accompagnant la transformation de l'entreprise, le manager cumule les défis. Éclairages avec Gaël Bouron (Apec), Laurent Cappelletti (CNAM) et Frédéric Laloue (IGAS).

>> <https://tinyurl.com/4d8f24d2>

RH / SOCIAL

« Sur la politique salariale, les syndicats agissent en régulateurs »

Professeur à l'IAE Nancy, spécialiste des relations de travail, Patrice Laroche a piloté une étude IRES/CFE-CGC sur les disparités salariales et leurs effets au travail. Il en livre les grands enseignements et évoque le rôle central des syndicats sur ces sujets.

>> <https://tinyurl.com/34da3d2a>

AGENDA

Réunion CFE-CGC

Mardi 10 mars 2026, réunion régionale semestrielle de la CFE-CGC Ile-de-France, à Paris.

Vos contacts en Ile-de-France

Marjorie GOETZ

tél. : 06 18 08 90 13
marjorie.goetz@francetravail.fr
(permanence téléphonique : tous les mercredis)

Jacques MARTIN

tél. : 06 27 27 03 18
jacques.martin@francetravail.fr
(permanence téléphonique : tous les mardis)

Prenez contact avec nous par mail, afin d'échanger et vous abonner à nos publications :
cfe-cgc.idf@francetravail.fr

CFE-CGC Métiers de l'Emploi

Ensemble, construisons demain
>> <https://cfecgc-metiersdelemploi.fr/>

DICO DE L'ECO

La théorie du déversement de Sauvy sur la captation des gains de productivité

En automatisant certaines tâches (grâce à l'IA), on libère du temps et on améliore la performance. Mais la productivité stagne et les résultats ne sont pas à la hauteur des investissements consentis. Pourquoi ? L'économiste français Alfred Sauvy développe la théorie du déversement : le bénéfice des gains de productivité ne se matérialise pas uniquement là où on l'attend.

Complété par le principe de Robert Solow, prix Nobel d'économie qui énonce "vous pouvez voir l'ère informatique partout, sauf dans les statistiques de productivité". Les gains de productivité ne sont ni automatiques ni captifs, les entreprises ne captent parfois qu'une partie des gains.

L'intelligence artificielle (IA)

L'IA, l'automatisation produisent des gains de productivité mais ceux-ci ne restent pas entièrement dans la société. En effet, les gains attendus en matière d'efficacité opérationnelle ne se traduisent pas toujours en performance tangible : le temps libéré n'est que très rarement synonyme de diminution de la charge de travail. Il est absorbé par des tâches à faible valeur ajoutée comme les reporting, la gestion des flux d'information, les réunions.

De plus, il faut s'adapter à son nouvel outillage informatique. Or ce travail d'appropriation n'est pas toujours comptabilisé. À cela s'ajoute un effort de contrôle croissant car il faut vérifier ce que la technologie produit. Ces éléments génèrent une forme de fatigue opérationnelle, et finissent par renforcer la charge plus que la performance.

Transfert vers le client

Une partie des gains générés se traduit par un déplacement de la charge de travail vers les clients. Le client réalise lui-même une tâche à la place de l'agent. C'est une externalisation invisible. Les gains potentiels ne sont pas garantis pour les entreprises qui mettent en œuvre ces nouvelles technologies, mais pour les entreprises qui vendent les infrastructures comme Amazon ou Microsoft. C'est la loi de l'échappement de la valeur : pendant la ruée vers l'or, ce ne sont pas les chercheurs d'or qui se sont le plus enrichis, mais les vendeurs de pelles et de pioches. Ainsi les entreprises qui fournissent l'infrastructure dans une ruée vers l'innovation captent la rente.

Le progrès devient une exigence

Les gains de productivité modifient les attentes : ce qui était considéré comme une amélioration devient un standard, puis une exigence et la norme se déplace. Et le progrès devient un acquis. La problématique est de faire en sorte que les gains contribuent effectivement à renforcer la performance de l'entreprise.

AVIS CFE-CGC : Le développement de l'IA concerne tout particulièrement France Travail via nos applicatifs. La Direction devrait tenir compte de ces informations à l'heure de la baisse des moyens, notamment humains.

HUMOUR

L'actualité de France Travail IDF en BD

