

# Compte rendu du CSE du 30/04/2026

## Au sommaire

- **Actualités de la Direction**
- Point sur le **Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi (RPE)**
- Information sur le test de **Chat FT Ecoute en NA**
- Information sur le test de **Match FT Formation en NA**
- Présentation des **indicateurs** de la **Performance Sociale et Opérationnelle**
- **Compte-rendus** des dernières réunions de la **CSSCT**



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

Vous souhaitez **nous rejoindre, vous investir ?**

Contactez-nous - Nous vous rappellerons rapidement !



Mail  [syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr)

Tél/SMS  06.22.93.23.37 du lundi au vendredi

NOUVEAU WhatsApp (7j/7) - Flashez le QR Code 



# Actualités de la direction

L'ACTUALITÉ AU SERVICE DE NOS COLLABORATEURS

TRANSFORMATION

## nouveau DRH



INNOVATION

## Ambassadeurs IA



SOCIAL

## Prix carburant

PRATIQUE

## Note déplacements



- **Nomination du nouveau DRAPS (DRH)** : Abdelhak Nachit est nommé à ce poste à compter du 01/06/2026.
- **Réseau des Ambassadeurs IA** : Des réunions hybrides et en simultané ont été organisées sur cinq sites de la région (Bordeaux, La Rochelle, Limoges, Poitiers, Biarritz) pour lancer ce réseau. L'objectif des ambassadeurs est d'accompagner les collègues lors du déploiement des outils IA. Tests en cours sur Chat FT Ecoute, Match FT Formation.
- **Consignes face à la hausse des prix des carburants** : Pour les DE, les entretiens à distance et les aides à la mobilité sont à privilégier. Côté agents, la Direction encourage la flexibilité en mobilisant l'accord télétravail (possibilité 2ème jour ou télétravail occasionnel), le travail de proximité, les transports en commun et le covoiturage. Une inconnue demeure sur le télétravail droit public.
- **Enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) 2026** : La région enregistre 248.800 projets de recrutement, une baisse de 8% qui ramène l'activité au niveau pré-Covid. L'industrie (notamment l'aéronautique et le spatial avec +70%) est en forte progression. Près de la moitié des projets (45%) se concentre dans les très petites entreprises (TPE).
- **Évolution de la gestion des déplacements** : À partir du 1er juillet 2026, la procédure change. Pour tout savoir voir [article intranet 07/05/26 gestion-des-deplacements-des-changements-a-venir](#)
- **Intéressement 2026** : d'une durée inédite de deux ans, l'accord augmente l'enveloppe redistribuable de 1% à 1,2% de la masse salariale brute. Le calcul se basera sur cinq indicateurs liés à la satisfaction usagers/entreprises et à la responsabilité sociale, l'ancien indicateur sur la présence en formation ayant été retiré.
- **Fermeture ponctuelle de l'agence de Mérignac** : En raison de la détection de puces sur le site, l'agence sera fermée les après-midis du 30/04 et du 07/05 pour permettre le traitement des moquettes. Le télétravail exceptionnel sera mobilisé pour les agents concernés.
- **Indicateurs de la Performance sociale et opérationnelle 2026** : Les cibles opérationnelles ont été co-construites avec les agences et se concentrent sur l'accès à l'emploi, le recours des entreprises et la diminution des trop-perçus (désormais calculés hors fraudes). La performance sociale s'articule autour de trois axes : l'engagement (absentéisme, IQVCT), les compétences, et l'inclusion (avec un objectif de 75% de femmes parmi les nouveaux managers).





- **Présentation de la Direction** : Cet outil est une véritable « révolution » pour plusieurs raisons :
  - **Un langage commun** : Il permet d'établir des indicateurs communs (définis par le Comité national pour l'Emploi) pour que tous les partenaires parlent enfin le même langage et arrêtent de « comparer des poires et des pommes ».
  - **Accessibilité en Open Data** : L'interface est publique et accessible sans connexion sécurisée, aussi bien pour les acteurs du réseau que pour les élus politiques ou le grand public.  
 ➔ <https://pilote-rpe.francetravail.org/>
  - **Aucune charge de travail supplémentaire** : L'alimentation du tableau de bord est entièrement automatisée grâce aux extractions des logiciels métiers. Les agents n'ont donc aucune double saisie à effectuer.
  - **Analyse très fine** : L'outil permet de filtrer les données en temps réel de manière très granulaire : par territoire (jusqu'au Comité local pour l'emploi), par public (primo-arrivants, RSA, jeunes, etc.), et même jusqu'aux performances spécifiques de chaque centre de formation.
  - **Protection des données** : Le directeur garantit l'anonymisation stricte des données (impossible d'extraire des listes nominatives).
  - L'outil permettra également de vérifier les résultats, en termes de retour à l'emploi, post formation par organisme de formation. Cette donnée peut s'avérer très intéressante mais les données de financement issues de la Caisse des Dépôts et Consignations (CPF) ne sont pas encore totalement consolidées. L'objectif est d'atteindre une fiabilité totale d'ici la rentrée 2026.

#### • Les observations de la CFE CGC :

- **Nous saluons la démonstration par le Directeur régional** lui-même, en direct, de l'outil. Cette présentation était bien plus parlante que quelques slides !
- **Nous nous sommes assurés que l'outil ne servira pas à évaluer les agences et n'alourdira pas la charge de travail des agents.**
- **Nous nous sommes interrogés sur l'accompagnement et la formation** prévus pour utiliser cet outil, notamment quand la vidéo d'approfondissement promise sur l'Académie FT serait disponible pour les agents.
- Bien que **la Direction** affirme que l'adhésion des partenaires est totale après prise en main, **elle ne dispose pas encore de statistiques précises**. Elle s'est engagée à fournir un bilan consolidé sur le taux d'utilisation en Nouvelle-Aquitaine lors d'un CSE en fin d'année.
- Enfin, des interconnexions manquent encore avec d'autres acteurs (Départements, PLIE, IAE) et devraient être signées d'ici septembre 2026



## Information sur le test de Chat FT Ecoute en NA

**Présentation de la Direction :** Le Directeur régional a présenté les bénéfices et le cadre de cette expérimentation, menée auprès de 30 conseillers volontaires (les "pionniers") en Nouvelle-Aquitaine, issus des collègues CDDE, nouvellement ambassadeurs de l'IA.

- **La transcription en temps réel :** L'outil convertit la voix en texte, libérant le conseiller de la prise de notes manuelle sur clavier ou cahier, ce qui améliore sa posture d'écoute.
- **La proposition de synthèse :** À la fin de l'entretien, l'IA extrait les actions pertinentes pour prérédiger la conclusion et l'intégrer dans MAP. C'est une fonctionnalité qui a été plébiscitée lors des premiers tests.
- **Les suggestions en temps réel :** L'outil peut suggérer des questions (ex: sur la création d'entreprise). Si des conseillers expérimentés s'en servent peu, cela peut être très sécurisant pour les collègues fraîchement recrutés.
- **La protection des données :** La direction insiste sur le fait qu'aucune bande audio n'est enregistrée. Seule la transcription texte est conservée pour une durée de 3 mois avant d'être supprimée, et elle n'est accessible que par le conseiller. De plus, les données sont hébergées sur les serveurs internes de France Travail.

### Les observations de la CFE CGC :

- **Quid de la responsabilité du conseiller en cas d'hallucinations de l'IA ?** La Direction confirme que le conseiller restera le seul responsable de la saisie ultime. Charge à lui d'être vigilant et de bien relire ce qu'il va valider, car cela alimentera directement le dossier du DE.
- Si la Direction nous indique que le matériel dont nous disposons actuellement est adapté, **le risque n'est-il pas d'une confusion dans la transcription si l'ordinateur capte un entretien dans le bureau voisin ?**
- **Quid du gain de temps réel ?** : Bien que la Direction affirme que la relecture d'une transcription automatisée est plus rapide que la saisie, le gain de temps effectif est précisément ce qui doit être mesuré lors de ce test. Un bilan avec suffisamment de recul est promis pour le mois de septembre 2026.
- **Quid de la transcription en cas d'agression ?** : À la question de la CFE-CGC demandant si les transcriptions pourraient être utilisées pour prouver une agression verbale de la part d'un usager, la Direction a indiqué que ce n'est pas prévu pour le moment, mais que cela pourrait être étudié ultérieurement sous l'angle CSSCT.

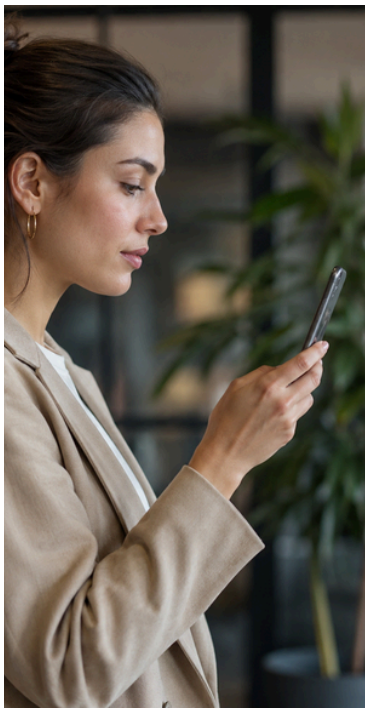


\* À compter de D1 ou 2:2

TECHNICIEN-NE \* AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS





## Information sur le test de Match FT Formation en NA

**Présentation de la Direction :** Match FT Formation est un agent conversationnel qui s'appuie sur l'intelligence artificielle pour faciliter le positionnement des demandeurs d'emploi sur des sessions de formation, particulièrement celles qui sont déficitaires et financées par le Conseil régional ou France Travail.

L'outil est intégré à l'appli OuiForm et interagit avec les usagers via des SMS enrichis (RCS) afin de préqualifier les candidats. Une fois fait, le conseiller n'interviendra que pour valider les prérequis. La Nouvelle-Aquitaine a rejoint cette phase de test (Proof of Value) en mars 2026, avec un périmètre limité à 15 conseillers issus du dispositif « Dynamique Formation ».

À ce stade, les premiers résultats en région font état de 27 sessions ciblées, 294 messages envoyés, 34 % de répondants et 14 positionnements finaux confirmés par les conseillers. La direction a par ailleurs garanti qu'il n'y avait aucun enregistrement audio et que le projet avait été validé par le Comité Éthique IA de France Travail.



### Les observations de la CFE CGC :

- La CFE CGC s'est montrée sceptique face au faible taux de concrétisation (seulement 14 entrées en formation pour 294 messages envoyés, soit environ 5 %).
- Nous nous sommes également interrogés naïvement sur la réalité du "gain de temps" généré par un tel ratio. La direction a reconnu qu'elle ne disposait à ce stade que de retours "qualitatifs" positifs, mais que le gain de temps n'était pas encore objectivement mesuré. Un bilan complet est attendu pour le mois de juin 2026, une fois que l'expérimentation aura touché un volume d'environ 4 500 bénéficiaires au niveau national.
- Nous avons également pointé le risque de confusion avec les tentatives d'escroquerie par SMS (smishing). La direction a affirmé que le logo officiel de France Travail apparaît pour rassurer l'utilisateur et qu'une analyse d'impact sur la sécurité est en cours d'instruction. Bon, si le logo apparaît, nous voilà rassurés !!!
- À la demande de la CFE-CGC d'obtenir la répartition des messages et des positionnements par département, la direction n'a pu donner de réponse.
- La cartographie des futures sessions : Alors que l'outil doit être étendu à une cinquantaine de nouvelles sessions à venir, la direction n'a pas été en mesure d'indiquer précisément dans quels départements ces sessions auront lieu.



SYNDICAT DES  
TECHNICIENS,  
AGENTS DE MAÎTRISE,  
CADRES  
NOUVELLE-AQUITAINE

\* À compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN-NE \* AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS




# Présentation des indicateurs de la Performance Sociale et Opérationnelle

## Présentation de la Direction :

- **Performance opérationnelle** : La grande nouveauté réside dans la méthode de déclinaison ascendante. **Ce sont les agences elles-mêmes qui ont proposé leurs cibles fin 2025/début 2026 en fonction de leurs réalités locales**, avant agrégation et validation nationale. Les trois indicateurs stratégiques restent les mêmes : le Taux d'accès à l'emploi (TAE), le taux de recours des entreprises (ENT+) et le nombre de trop-perçus (TP+).
- **Performance sociale** : La Direction s'inscrit dans la continuité avec trois axes majeurs : l'engagement (IQVCT, absentéisme), les compétences (évaluées via des autodiagnostic non obligatoires) et l'inclusion. Sur ce dernier point, un objectif fort est fixé : **atteindre 75 % de femmes parmi les nouveaux managers**.

## La Direction s'est appuyée sur plusieurs arguments pour défendre ces indicateurs :

- L'exclusion des fraudes du calcul des trop-perçus (TP+) : C'était une demande de longue date des équipes, et cette exclusion est en cours de stabilisation pour rendre l'indicateur plus juste.
- La suppression d'objectifs chiffrés sur le DPO : Pour éviter les « dérives de pratique », l'indicateur est toujours suivi mais n'a plus de cible fixée, permettant aux conseillers de se concentrer sur le fond des actes métier.
- Le lien indissociable entre le social et l'opérationnel : La Direction affirme qu'une bonne performance opérationnelle (ex: recours des entreprises) est impossible sans une bonne performance sociale (ex: montée en compétences des agents).

- 
- **Les observations de la CFE CGC** : Les élus CFE-CGC s'interrogent sur cette cible des 75 % de femmes managers parmi les nouveaux managers, non pas pour s'y opposer, bien au contraire, car nous croyons que les managers doivent être la représentation juste des effectifs. Notre crainte est que cela ne conduise à écarter de fait les candidatures masculines, en créant deux piles de candidatures, l'une n'étant jamais exploitée. Nous avons déjà constaté cela sur certains territoires, des candidats hommes s'étant fait indiquer que le poste serait réservé à une femme. Nous pensons que le retard pris sur le sujet, voire les mauvaises habitudes, date de nombreuses années, voire décennies. Et ce n'est pas en quelques mois que la situation va s'arranger. Notre question a toutefois fait rire de rares élus lors du CSE.
  - **La Direction nous rassure sur ce point** : Pour atteindre la cible de 75 % d'arrivées de femmes managers, la Direction promet un travail de sensibilisation pour « briser le plafond de verre », de nombreuses agentes n'osant pas postuler à ces fonctions, tout en garantissant que les choix finaux se feront toujours « à compétences égales » par rapport aux hommes.



\* A compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN·NE \* AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS



## Compte-rendus des dernières réunions de la CSSCT



MANAGERS et NON MANAGERS  
TECHNICIEN·NE \* AGENT DE MAÎTRISE  
\* A compter de D1 ou 2.2  
CADRE



### Les observations de la CFE CGC :

Les réunions de la CSSCT ont été fortement marquées par la montée des situations d'urgence en agence, les enjeux de sûreté et les limites des outils nationaux de prévention.

- La **fermeture** de Bordeaux Bastide, **liée aux nuisances importantes des travaux**, rappelle la nécessité d'anticiper les relogements lors de restructurations lourdes.
- À Périgueux, **l'alerte sur la surcharge de l'équipe GDD** a confirmé les **tensions liées aux sous-effectifs**, malgré des solutions provisoires de mutualisation.
- La **hausse des fiches de signalement** traduit une **dégradation préoccupante du climat d'accueil** : menaces, propos racistes, rejet des institutions et risques de violences physiques.
- Les **incidents** de La Rochelle Bel-Air, Cenon et Eysines illustrent la gravité croissante des situations rencontrées par les agents.
- À La Rochelle, les **menaces de mort** ont mis en évidence une maîtrise insuffisante des dispositifs d'alarme, justifiant la création d'« Ambassadeurs Sûreté ».
- Les entretiens avec des demandeurs d'emploi d'emploi **en grande détresse** ne sont pas sans impact sur les agents.
- À Eysines, **une agression physique** a révélé un **défaut majeur d'aménagement** des bureaux Manac, parfois conçus comme des impasses sans voie de fuite.

Le Plan Sûreté progresse avec l'étude de nombreux dossiers immobiliers et l'installation de dispositifs comme caméras, portiques ou boutons d'alerte.

- Cependant, des incohérences persistent, notamment l'absence de caméras dans certains espaces accueillant du public.
- Les élus et la Direction partagent aussi le constat que l'outil national de traitement des fiches de signalement reste peu exploitable pour une vraie politique de prévention.
- La validation du budget pour les formations aux premiers secours en santé mentale constitue néanmoins une avancée importante.
- Les dossiers immobiliers, comme Moux ou la DT 33, montrent que des améliorations sont possibles lorsque les besoins des agents sont réellement pris en compte.

**Pour les élus de la CFE CGC, trois enjeux ressortent : renforcer la sûreté, corriger les failles des outils nationaux et mieux protéger les agents.**



# Rejoindre la CFE-CGC, c'est choisir d'agir.



Marie-Anne  
Terrière



Marc-Antoine  
Bonacasa



Isabelle Grand-  
Morcel



Marjorie  
Pichevin



Catherine  
Lopez

Au quotidien, vous prenez des décisions, vous accompagnez des DE, des entreprises, des collègues. Vous gérez des situations complexes...

Et pourtant, **combien de fois avez-vous eu le sentiment de ne pas être entendu ?**

**De subir plutôt que d'agir ?**

À la CFE-CGC, nous faisons un constat simple 🗨️ **les meilleures décisions naissent du terrain, pas des injonctions descendantes. C'est pourquoi nous avons besoin de vous.**

**Pas uniquement de nouveaux adhérents.**

**Mais aussi de regards, d'idées, d'engagements, à tous les niveaux :**

- en tant que **sympathisant**, pour relayer, partager, faire remonter
- en tant qu'**adhérent**, pour peser collectivement
- en tant que **futur candidat au CSE**, pour porter la voix de vos collègues



## 🎯 Notre objectif

- Redonner du pouvoir d'agir aux managers, aux experts, aux conseillers.
- Faire reconnaître la réalité du travail derrière les indicateurs.
- Créer des espaces où l'on peut dire, proposer, construire.

♥ **Concrètement, s'engager à la CFE-CGC, ce n'est pas "faire du syndicalisme" au sens caricatural.**

C'est comprendre les enjeux, contribuer à des positions utiles, défendre des conditions de travail réalistes, et surtout... ne plus rester seul

🔍 **Vous hésitez ? C'est normal. Mais la vraie question est peut-être ailleurs ?**

🗨️ **Qui parlera de votre réalité si vous ne le faites pas ?**

📧 **Envie d'échanger, sans engagement ? Contactez-nous. Discrètement. Simplement.**

[syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr) - Tél/SMS 06.22.93.23.37 - WhatsApp ➡



\* A compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN-NE \* AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS

