

## Point d'avancement sur les nouvelles MSA (modalités de suivi et d'accompagnement)

### La vision cible est basée sur 2 modalités d'accompagnement à FT :

- l'accompagnement Intensif tel qu'il est déjà déployé, à mobiliser au bon moment pour ceux qui en ont le plus besoin
- un accompagnement dit 'Essentiel' pour les autres DE, socle commun dans une posture de supervision et des approches collectives.

Le tout dans une logique de fluidité, en mobilisant au besoin les acteurs du RPE et sans rupture de parcours...

### Les 5 points clefs de l'évaluation nationale selon la Direction sont :

- l'accompagnement Intensif accélère le retour à l'emploi (suivi via les tableaux de bord)
- dans certaines conditions et pour certains publics, accroître la taille des portefeuilles peut se faire sans dégrader les résultats
- un modèle trop homogène n'est pas efficace
- la mutualisation des portefeuilles peut être bénéfique si elle est faite au bon niveau
- outre la taille des portefeuilles, l'organisation globale du site est importante pour les résultats.

D'ici juin, les évaluations à venir (analyses statistiques, visites d'agences, enquêtes tel. vers les DE en agence pilotes et agences témoins, enquêtes web auprès des ELD et conseiller) porteront sur :

- l'analyse des profils dans les 2 modalités, le contenu des offres de service, les organisations et pratiques, les mobilités entre les modalités, les impacts sur l'accès à l'emploi.

7 agences en Occitanie sont en mode pilote (Auch, Foix, Lourdes, Montauban Nord, Muret, Perpignan Sant-Vicens, Pézenas.)

8 agences ont continué l'expérimentation hors mode pilote (Albi, Alès Avène, Carcassonne, Lavelanet, Narbonne, Toulouse Cartoucherie, Villefranche de Rouergue). A noter que seules 2 agences ont des portefeuilles de plus de 500 (550) ...



**Le document (à votre disposition sur demande)** fait état de ce qui fonctionne, des points saillants mis en œuvre et des points d'attention.

**Sous réserve du dialogue social et de la validation du Conseil d'Administration, l'extension d'un modèle cible clarifié devrait se faire progressivement** entre octobre 2026 et mars 2027, à la main de chaque région, agence par agence selon la capacité des équipes, le niveau de maturité opérationnel et le contexte territorial et partenarial.

Avec des évolutions SI (dont pilotage), des mises à dispositions de ressources, .. et un accompagnement national et régional ...

### La CFE CGC a particulièrement insisté sur :

- **la nécessité de laisser le temps nécessaire** à chaque agence pour qu'elles puissent s'approprier le sujet à leur rythme et bénéficier de l'accompagnement DD et DR DG dont elles ont besoin
- **l'importance de mesurer l'impact sur les portefeuilles dits Essentiel** (avec analyse fine selon la taille des portefeuilles), notamment le risque de chômage longue durée
- **l'importance de mesurer la « soutenabilité »** (à définir !) de ce projet dont l'impact sur la QVT et le métier des agents et managers
- **le nécessaire développement de l'offre de service partenariale** loin d'être actuellement à la hauteur des besoins



## Point d'avancement sur la mise en place de la LPE

Quelques informations de mise en œuvre :

- 74% des inscrits sont accompagnés par FT, 15% par les CD, 9% par les ML et 1% par Cap Emploi
- à date, 47% des accompagnés par FT ont signé leur contrat d'engagement réciproque (CER), (de 91% pour les CEJ à 36% pour les Suivis)

La Direction rappelle les priorités et principes :

- des contrats d'engagement de qualité pour un accompagnement personnalisé
- tout entretien doit être l'occasion de vérifier l'existence d'un CER (ou sa MAJ)
- les priorités d'actions visent les publics dits fragiles ou prioritaires, notamment les BRSA, les primo arrivants, les résidents en QPV, les DEBOE.
- toute signature doit se faire dans le cadre d'un entretien individuel

**A terme, afin d'éviter des attentes non prioritaires**, outre les réorientations entre structures qui, de fait, nécessitent une nouvelle signature, **un changement dans la situation de l'utilisateur (ORE, nouveau conseiller, nouvelle modalité) n'obligera pas de nouvelle signature du CER.**



**La CFE CGC est satisfaite d'entendre les avancées que nous avons portées :**

- la qualité prime sur la quantité (cf. objectif 100% CER) et le sens prime : il faudra veiller que ce soit bien compris et respecté ..
- les orientations techniques à terme vont dans le sens d'une simplification.

**La CFE CGC alerte sur le constat qu'il reste de nombreux dysfonctionnements** dans le processus qui aboutit au CER (orientations erronées, DPA avant PRV, ..). La Direction nous entend et dit agir sur ces points (analyse, régulations, ..)

**Nous demandons aussi des précisions indispensables à l'analyse :**

- pour les BRSA, quelle est la part accompagnée par FT ?
- quelle proportion de BRSA est orientée par FT (car hors délai par le CD) ?
- quelles délégations de CD en Occitanie (orientations, sanctions)



## Information sur le dispositif 'Moins de 5 km'

**Dans l'objectif de renforcer la proximité d'accès à nos services, des Points Contacts FT** vont être mis en place sur la base d'une analyse du territoire et l'adhésion des acteurs ciblés (maires et/ou Présidents de communauté de communes).

**Pour faire quoi :** s'informer, être guidé pour les principales démarches vers FT, accéder à du matériel informatique en libre accès (Visio éventuelles), participer à des événements collectifs, ..

Ces lieux ont vocation à être animés par les partenaires engagés.

**La CFE CGC salue cette ambition même s'il reste des points majeurs à préciser :**

la formation des intervenants, l'évaluation de la qualité des services et le cadre conventionnel.

Nous veillerons aussi à la charge induite pour les équipes, il s'agit de rester dans le juste équilibre entre les moyens engagés et les besoins des DE.



## Information sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS

### De quoi parle-t-on ?

Deux axes de fonctionnalités **optionnelles** installées pour les zones de texte des formulaires SIRHUS

- La possibilité de dicter du texte (bouton micro)
- L'assistance IA pour reformuler (style pro, synthèse, enrichissement, détections de discriminations)



#### Bouton « Baguette magique »

Élément actionnable sur les zones de texte complétées. Il permet d'accéder à différents outils pour améliorer le contenu préalablement rédigé ou apporter plus de clarté au propos. La modification proposée par l'IA doit être validée par l'utilisateur pour être prise en compte dans la zone de commentaire.



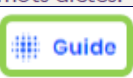
#### Bouton « Micro »

Une fois actionné, la voix va être transcrite en texte jusqu'à l'arrêt de l'enregistrement. Le champ va ainsi se renseigner au fur et à mesure des mots dictés.



#### Bouton « Analyse du contenu »

Analyse sur la pertinence du contenu, le ton employé ainsi que le type de contenu rédigés. Alerte l'utilisateur ou lui indique que le contenu et/ou le ton est correct/incorrect – pertinent ou non dans le cadre d'un entretien professionnel



#### Bouton « Guide »

Grâce aux éléments de contexte, il permet de suggérer des questions, en lien avec la partie du formulaire, pour préparer ou orienter au mieux l'échange et aboutir à un contenu le plus adapté possible.

Les entretiens concernés :

EPA, entretien quadrimestriel (agents au forfait jours), entretien carrière, bilan période d'essai, bilan de CDD, DDPM (projet, regard n+1, jury), plan de développement individuel

L'IA ne stocke aucune donnée personnelle, les seules données personnelles exploitées sont le prénom et le genre pour personnaliser les suggestions de la fonction 'Guide'.

La Direction y voit l'utilité, comme toujours avec l'IA, de gagner du temps, par l'aide à la préparation et réalisation des entretiens recentrés ainsi sur l'échange.

Le document présenté pointe deux risques :

- la standardisation
- les écarts de sens et biais d'analyse

### La CFE CGC alerte sur plusieurs risques majeurs :

- l'appauvrissement des contenus par la standardisation
- l'appauvrissement de la réflexion nécessaire, car structurante, de la transcription des éléments essentiels de l'entretien
- l'autocensure des parties du fait de l'enregistrement
- l'écoute moins attentive du fait de se reposer sur les fonctionnalités IA

**Et la Direction ne nous dit pas comment ces risques seront suivis et évalués !**

Nous souhaiterions que les potentiels de l'IA restent concentrés sur des usages à la fois utiles et inspirants, sans dénaturer les relations humaines.

**A vouloir gagner du temps sur des moments relationnels indispensables, l'humain s'y perd et FT s'écarte d'une de ses valeurs !**

