



## 1 – Approbation des PV

Approbation PV :  
CSE Ordinaire 26 02 26  
CSE 26 03 26

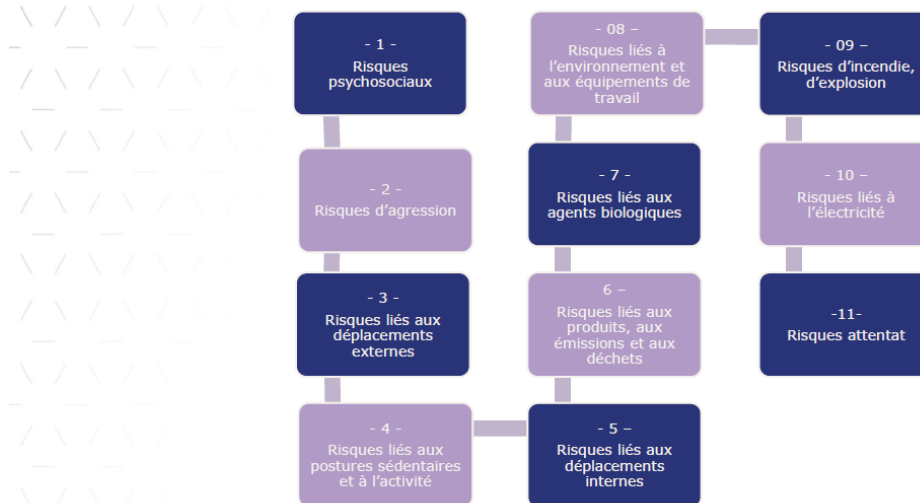
### Le point de vue de la CFE-CGC :

Approbation à l'unanimité

## 2- Information en vue d'une consultation sur la MAJ du DUERP Régional 2026

Le document présente la mise à jour du DUERP régional Corse 2026, obligatoire et soumise à consultation du CSE. Il rappelle le cadre réglementaire, les 11 risques professionnels évalués, et le calendrier 2026 de mise à jour des DUERP locaux sur chaque site. Ces travaux sont consolidés en CSSCT pour élaborer le DUERP régional 2026, qui servira de base au plan de prévention PAPRIACT 2027.

### 2 LES 11 RISQUES PROFESSIONNELS



6



### Le point de vue de la CFE-CGC :

Nous rappelons que le DUERP doit être un outil opérationnel de prévention, et non un exercice uniquement réglementaire. Nous restons en veille sur plusieurs points :

- La CFE CGC insiste sur une prise en compte réelle des remontées terrain, notamment celles des cadres, managers, experts, souvent en tension entre exigences opérationnelles et moyens disponibles.
- Traduction en plan d'actions : le DUERP régional doit déboucher sur un PAPRIACT 2027 ambitieux, doté de moyens humains, organisationnels et budgétaires adaptés.
- Suivi et évaluation : la CFE CGC demande des indicateurs clairs et un suivi régulier des actions de prévention.

### 3- Premier bilan de l'Académie France Travail

L'Académie France Travail est présentée comme un dispositif de formation de proximité, visant à former ensemble, se coordonner, mieux se comprendre et mieux se connaître, sans être assimilée à un centre de services partagés, afin de ne pas lier son image aux réorganisations du réseau.

#### Organisation et gouvernance :

L'Académie France Travail s'appuie sur une organisation nationale structurée, avec :

- Une direction dédiée à l'Académie France Travail,
- Plusieurs départements (stratégie de l'offre et innovation pédagogique, performance et amélioration continue, expérience utilisateurs et innovations technologiques, développement partenarial, gouvernance et communication),
- Des académies interrégionales (Ouest, Nord-Est, Sud-Est, Francilienne, Antilles-Guyane, Océan Indien, Fonctions Support),
- Un lien étroit avec l'Université du Management. Ressources et formateurs

L'Académie dispose d'une ressource formative importante, constituée de 2 752 formateurs occasionnels, mobilisés pour déployer l'offre de formation sur l'ensemble des territoires.

#### Offre de formation :

L'offre comprend des formations en présentiel et à distance, organisées autour de :

- Parcours d'entrée en poste pour les managers (intermédiaires, de proximité et supérieurs),
- Formations métiers (relation de service et fonctions support),
- Une offre sur mesure, mobilisable à la carte à partir d'un catalogue.

Au 6 mars 2026, l'offre représente environ 125 actions de formation et 620 produits de formation, répartis selon différents types de contenus.

#### Activité et premiers résultats :

Le bilan met en avant un volume d'activité significatif :

- Plus de 2,3 millions d'heures de formation délivrées en 2025 (chiffre provisoire, dans l'attente du bilan annuel définitif),
- Une montée en charge progressive depuis l'ouverture de l'Académie,
- Un suivi en cours de la progression des utilisateurs, de la satisfaction et du NPS, avec une volonté d'améliorer la lisibilité des indicateurs présentés.

#### Outils numériques :

Le document présente également un portail de formation, terme privilégié par rapport à celui de « plateforme », donnant accès à l'offre et aux ressources.

#### Les questions de la CFE-CGC :

**Pouvons-nous avoir un bilan régional de la participation des membres du RPE (FT, Missions Locales, Cap Emploi) aux différentes formations proposées par l'Académie FT (nbre de connexions, type de formation, etc...) ?**

Réponse de la Direction régionale : La Direction précise que les données actuellement disponibles concernant l'Académie France Travail sont principalement consolidées au niveau national et interrégional. À ce stade, il n'est pas encore possible de requêter de manière autonome un bilan régional exhaustif permettant de distinguer précisément, pour chaque territoire, le nombre de connexions, les types de formations suivies ou la répartition détaillée par réseau de partenaires. Néanmoins l'Académie peut nous transmettre des données à la demande :

Depuis 2025 :

- 11 utilisateurs Cap Emploi
- 66 utilisateurs Mission Locale
- 11 utilisateurs CD et délégataires
- 8 utilisateurs DDETS/DREETS
- 1 utilisateur APEC
- 11 utilisateurs « autre » (SIAE : EI, AI, ACI, ETTI et associations : IAE, ESS...)

Depuis janvier 2026, 66 acteurs du RPE ont été recensés comme « utilisateurs » et les modules de formation réalisés sont les suivants :

- Sécurité de l'information
- Evolution du portail de l'académie
- Etapes de la création d'entreprise
- Parlons Task force

Des sessions de formation ont été organisées en région Corse avec le RPE :

- 1 session : Construire et ajuster un parcours pour des ARSA (conseillers Bastia et collectivité)
- 1 session réalisée et 1 à venir : Fondamentaux de la facilitation et de l'intelligence collective (conseillers FT, mission locale, cap emploi et DDETS/DREETS)
- 1 session à venir sur la fin du 2ème semestre 2025 : Aller ensemble vers les entreprises.

### Les questions de la CFE-CGC :

**Au-delà des indicateurs globaux (satisfaction) comment les retours qualitatifs des agents sont-ils pris en compte pour ajuster les contenus, les formats (distanciel, présentiels) et la durée des formations ?**

Réponse de la Direction régionale :

La Direction précise que l'Académie France Travail ne s'appuie pas uniquement sur des indicateurs quantitatifs de satisfaction. Les retours qualitatifs des utilisateurs sont recueillis à travers plusieurs canaux complémentaires, notamment :

- Des questionnaires de satisfaction,
- Des écoutes utilisateurs,
- Des retours terrain relayés par les académies interrégionales,
- Des échanges avec les managers et les partenaires.

Ces retours ont déjà permis d'engager des ajustements concrets sur les contenus et les modalités de formation, tels que le développement de formats plus courts, le renforcement du distanciel et la diversification des modalités pédagogiques (capsules, ateliers, échanges entre pairs).

L'Académie s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, fondée sur l'analyse des usages et des besoins exprimés par les professionnels

**Est-il prévu en termes d'évolution pour les formations (ajout actions au catalogue) pour les métiers exercés au sein des plateformes ?**

Réponse de la Direction régionale : La Direction confirme que l'offre de formation de l'Académie France Travail n'est pas figée. Elle est conçue pour évoluer en fonction des besoins identifiés, des transformations des métiers et des priorités opérationnelles.

Des travaux sont en cours, en lien avec les directions métiers concernées, afin d'adapter et d'enrichir progressivement le catalogue, notamment pour mieux prendre en compte les spécificités de certains métiers.

Sur le sujet des plateformes, pour être précis, le besoin évoqué concerne le public des gestionnaires appui. Une analyse peut être réalisée par l'Académie afin de construire une offre de formation sur mesure.

À titre d'exemple, une démarche de ce type a été conduite pour les conseillers GDD d'Ajaccio. Le module conçu à cette occasion est désormais disponible sur étagère et accessible à l'ensemble des agents France entière.

De la même manière, au sein de l'Université du Management, des formations-actions initialement construites sur mesure pour les managers de Corse ont ensuite été ouvertes à l'ensemble des managers.

La Direction indique que cette logique permet de répondre à des besoins locaux identifiés tout en favorisant, lorsque cela est pertinent, une diffusion plus large des contenus au niveau national.

**Est-il prévu une promotion des formations proposés par l'Académie FT auprès de Cap Emploi et des Missions Locales ? Quel appui à l'appropriation est-il prévu auprès des agents et managers de Cap Emploi et des Missions Locales ? Et par qui ?**

Réponse de la Direction régionale : La Direction indique qu'une promotion des formations proposées par l'Académie France Travail auprès des partenaires du Réseau pour l'Emploi est prévue :

À ce titre :

- Le Directeur et la Directrice adjointe viendront présenter l'Académie France Travail Sud Est aux membres du RPE le 20 mai ;
- Une présentation sera également réalisée le 19 mai auprès de l'ensemble de la ligne managériale, dans le cadre du CDT.

La Direction précise que l'appropriation de l'Académie repose ensuite sur une logique d'ambassadeurs, tant du côté des conseillers que des managers, appelés à relayer l'offre et à orienter les agents vers les ressources pertinentes.

S'agissant des partenaires, la clé d'entrée de l'Académie Sud-Est est assurée par la Directrice territoriale, qui constitue l'interlocutrice de référence pour nos partenaires du RPE.

La Direction rappelle que l'Académie peut, le cas échéant, analyser des besoins spécifiques exprimés par les partenaires afin de proposer des réponses adaptées.

### Le point de vue de la CFE-CGC :

Nous saluons la volonté affichée par la direction de structurer une offre nationale de formation plus lisible et plus cohérente à travers l'Académie France Travail. L'ambition de mieux coordonner, professionnaliser et mutualiser les actions de formation est un objectif que nous partageons, notamment au regard des transformations profondes de France Travail et de la montée en compétences attendue des agents et des managers.

#### **Nous relevons les points positifs suivants :**

- Un volume conséquent de formations délivrées (plus de 2,3 millions d'heures en 2025 – chiffre provisoire), qui témoigne d'un investissement réel dans le développement des compétences.
- La structuration en académies interrégionales, permettant une meilleure couverture de l'ensemble des métiers et des territoires.
- Une offre diversifiée (présentiel/distanciel, parcours managériaux, catalogue à la carte) répondant en partie aux besoins variés des agents.
- La reconnaissance du rôle des formateurs occasionnels, ressource essentielle du dispositif.

#### **Toutefois, nous émettons des réserves sur plusieurs sujets structurants :**

1. Lisibilité et appropriation par les agents : Malgré les volumes annoncés, la lisibilité de l'offre reste partielle.
2. Difficulté à disposer d'indicateurs consolidés par typologie de formation, par métier ou par impact concret sur les parcours professionnels.
3. Manque de visibilité sur l'articulation entre formations nationales, régionales et besoins spécifiques des services.
4. Renforcer l'appropriation par les membres du RPE

L'Académie France Travail peut devenir un levier structurant de professionnalisation, à condition qu'elle ne soit pas seulement un outil de transformation organisationnelle descendante, mais bien un dispositif au service des agents, de leurs métiers, de leur expertise et de leurs conditions de travail.

## **4- Info utilisation fonctionnalité d'assistant IA dans les formulaires SIRH**

Le document présente **Cegid Pulse**, une fonctionnalité d'assistance par intelligence artificielle intégrée aux champs de texte libres des formulaires SIRHUS, destinée à faciliter la rédaction des commentaires, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

L'assistance IA vise à :

- Aider la préparation, le déroulement et la restitution des entretiens (ex. EPA).
- Réduire la charge de rédaction ressentie par les agents et managers.
- Maintenir la qualité des commentaires tout en recentrant l'entretien sur l'échange.
- Proposer un guide et une analyse des contenus saisis.

#### **Introduction et objectifs :**

Cegid Pulse est une fonctionnalité additionnelle et intégrable dans les champs texte des formulaires SIRHUS, conçue pour faciliter la rédaction de commentaires. Cette fonctionnalité, optionnelle, propose des suggestions pour simplifier la préparation, le déroulement et la restitution des entretiens.

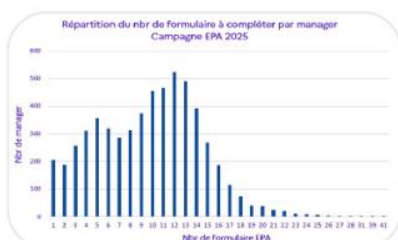
#### **Elle se manifeste par deux fonctionnalités principales :**

- La possibilité de dicter du texte (un bouton micro permet d'accéder à la fonction d'accessibilité de Windows, qui convertit la parole en écrit)
- L'utilisation de l'IA pour reformuler le langage oral en un style écrit plus professionnel, l'enrichir ou le synthétiser, tout en analysant son contenu pour détecter d'éventuelles discriminations. Cette fonctionnalité ne concerne que les champs de texte libres, c'est-à-dire quelques champs par formulaires.

#### **Objectifs de son déploiement dans les formulaires SIRHUS :**

- Aider à la préparation des entretiens, comme l'EPA, et à la rédaction de commentaires dans les formulaires.
- Recentrer les entretiens sur l'échange tout en maintenant la qualité des commentaires rédigés.
- Traiter l'irritant remonté par les agents et managers sur des formulaires nécessaires mais trop longs à compléter.
- Fournir un guide et une analyse des commentaires pour accompagner les agents et les managers

#### **Exemple de répartition des formulaires de la campagne EPA 2025 par manager :**



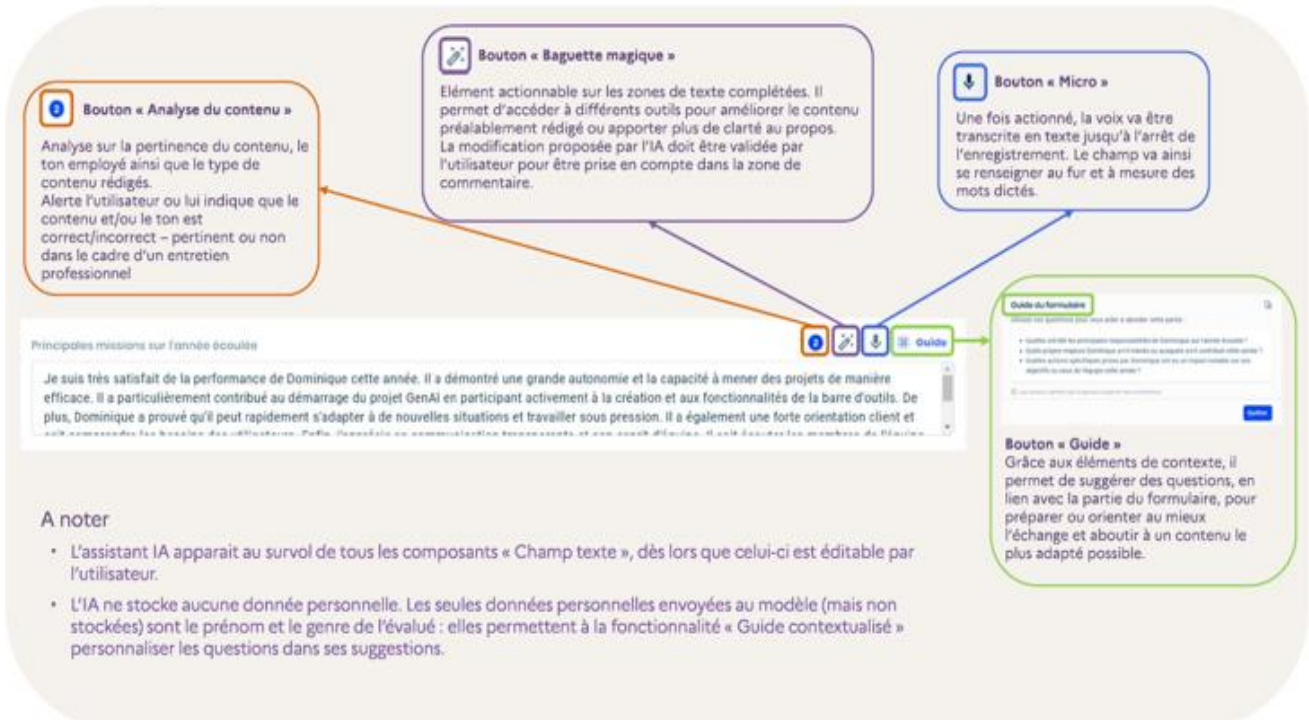
- Nombre de managers en charge de la campagne EPA 2025 : 5747
- Nombre EPA / manager
- Fourchette du nombre de formulaires à compléter : 1 – 41
- Moyenne de formulaires à compléter pour 1 manager : 9,71



## L'outil se décline en quatre fonctionnalités :

1. Dictée vocale (bouton micro) : transcription de la voix en texte via l'outil d'accessibilité Windows.
2. Reformulation IA (« baguette magique ») : amélioration, synthèse ou enrichissement du texte, avec validation manuelle par l'utilisateur.
3. Analyse du contenu : évalue la pertinence, le ton et détecte les propos non professionnels ou discriminants.
4. Guide contextuel : suggère des questions adaptées à la partie du formulaire et au contexte de l'agent.

## Descriptif de la fonctionnalité – 4 éléments activables individuellement



## Sécurité, données et conformité :

- Aucune donnée personnelle n'est stockée par l'IA.
- Seuls le prénom et le genre de l'agent sont utilisés temporairement pour personnaliser les questions.
- La fonctionnalité est jugée à risque minimal au regard de l'IA Act.
- Usage optionnel, désactivable à tout moment.
- Respect des principes éthiques : transparence, non-discrimination, sécurité, liberté de choix et primauté de l'humain.

## Tests, bilan et points de vigilance :

Les tests menés (techniques, juridiques et mises en situation) concluent que :

- L'outil est intuitif et sans risque majeur.
- La dictée vocale est facilitante.
- La détection des discriminations est validée (28 cas testés).
- Vigilance demandée sur le risque de standardisation du langage et sur certaines alertes de ton parfois trop strictes.
- Relecture humaine indispensable des suggestions IA.

## Déploiement et accompagnement :

- Mise en œuvre progressive avec information/consultation des instances.
- Prévu : guides agents/managers, accompagnement RH, relais SIRHUS, outils de pilotage spécifiques pour la campagne EPA 2026.

## Formulaires concernés :

- En campagne : Entretien Professionnel Annuel, entretiens quadrimestriels, dossiers DDPM.
- Hors campagne : bilans de période d'essai, entretiens carrière, plans de développement, bilans de CDD, etc..

### Les questions de la CFE-CGC :

**Pouvez-vous nous détailler précisément quelles données sont transmises au modèle d'IA ? Pendant combien de temps ? A quelles fins exactes, et avec quels contrôles effectifs pour éviter toute réutilisation ou détournement ?**

Réponse de la DR : La Direction précise que la fonctionnalité d'assistance IA intervient uniquement dans certains champs de texte libre des formulaires SIRH.

Les seules données utilisées sont celles saisies volontairement par l'utilisateur dans le champ concerné. La dictée vocale n'est pas enregistrée et n'est pas conservée.

Deux données techniques sont transmises de manière transitoire au modèle, sans stockage :

- Le prénom,
- Le genre, afin d'adapter la formulation grammaticale.

Aucune autre donnée personnelle, professionnelle ou sensible n'est utilisée. Les données ne sont ni stockées, ni réutilisées, ni exploitées à des fins d'apprentissage du modèle.

La finalité de la fonctionnalité est limitée à l'assistance à la rédaction et à la reformulation de commentaires.

**En cas de biais, de reformulation inappropriée ou de détection erronée de propos dits « non professionnels », qui porte la responsabilité ? Quel était la nature des 28 cas discriminants évoqués dans le document ?**

Réponse de la DR : La Direction rappelle que la fonctionnalité d'assistance IA ne produit que des suggestions. Le contenu final enregistré dans le formulaire est exclusivement celui validé par l'utilisateur, agent ou manager. La responsabilité du contenu demeure donc pleinement humaine.

Les alertes éventuelles générées par l'outil sont informatives, sans portée juridique, et peuvent être ignorées par l'utilisateur. Elles n'entraînent aucune action automatique ni aucune conséquence individuelle.

**Quels indicateurs objectifs seront communiqués au CSE pour évaluer l'impact réel de cette fonctionnalité ? Une clause de réversibilité est-elle prévue si les effets sont négatifs ?**

Réponse de la DR : La Direction indique qu'aucun indicateur individuel ou nominatif n'est prévu.

Il n'est pas envisagé de traçabilité individuelle, ni de suivi par agent ou par manager. Les éventuels éléments de retour se limiteraient à des données globales et anonymisées, dans une logique de bilan collectif. Aucun indicateur ne serait utilisé à des fins d'évaluation individuelle ou disciplinaire.

### Le point de vue de la CFE-CGC :

Nous prenons acte de la présentation de la fonctionnalité d'assistance IA intégrée aux formulaires SIRHUS et reconnaissons l'objectif de réduction de la charge administrative.

Nous rappelons toutefois que l'évaluation professionnelle doit rester un acte pleinement humain, personnalisé et responsable.

La CFE-CGC attire l'attention sur le risque de standardisation des appréciations et rappelle que l'usage de cet outil n'est en aucun cas obligatoire.

## 5- Bilan intéressement et CCV 2025

### INTERESSEMENT ET CCV

Tous les agents de France Travail, quel que soit leur statut, sont associés aux résultats de l'établissement sur la base des mêmes indicateurs dans le respect des dispositions spécifiques à chaque statut.

#### Pour les agents de droit privé

Depuis 2021, France Travail a mis en place un système d'intéressement pour les agents de droit privé. Il vise à encourager l'effort collectif et à associer plus encore les agents à la réalisation des missions de l'Établissement, en les intégrant aux résultats par la mise en place d'une reconnaissance financière : c'est la prime d'intéressement.

#### Pour les agents de droit public

Le Complément de prime variable et collectif, dit CCV, est une prime instituée par le décret n°2006-1789 du 23/12/2006 modifié visant à reconnaître les efforts accomplis collectivement par les agents de droit public de France Travail pour la réalisation d'objectifs annuels.

La prime d'intéressement (droit privé) et le CCV (droit public) 2025 sont versés aux agents bénéficiaires sur la paie du mois de mars 2026.



2

DRH&RS



### Le document présente le bilan 2025 :

- De la prime d'intéressement pour les agents de droit privé,
- Du Complément de Contribution Variable collective (CCV) pour les agents de droit public de France Travail.

Les deux dispositifs visent à reconnaître l'effort collectif des agents au regard des objectifs annuels atteints, avec un versement sur la paie de mars 2026.

### Indicateurs et taux de réalisation intéressement 2025



- 5 indicateurs de performance appliqués :

- 3 indicateurs de performance opérationnels : Satis ACCO / Satis IND / Satis ENT
- 2 indicateurs de performance social et sociétal : Présence en formation / Sensibilisation à la RSE

#### ➤ Enveloppe budgétaire et montant à répartir selon le taux d'atteinte des indicateurs de performance

Masse salariale privé 2025	2 291 557 794 €
% à appliquer	1%
Enveloppe budgétaire	22 915 578 €
<b>Montant à répartir en fonction de l'atteinte des indicateurs</b>	<b>21 540 643 €</b>

#### ➤ Performance et budget alloué par indicateur

Indicateur	Cible	Résultat	Perf.	% à appliquer	Budget
ACO - Satis. Accompagn.	81,0%	80,9%	99,8%	90,0%	4 124 804 €
ENT - Satis. entreprises	90,0%	89,1%	99,0%	90,0%	4 124 804 €
IND - Satis. Indem.	80,5%	79,3%	98,5%	90,0%	4 124 804 €
Prés. Formation	95,5%	96,1%	100,6%	100,0%	4 583 116 €
Sensib RSE	69,9%	79,7%	114,0%	100,0%	4 583 116 €

#### ➤ Rappel des paliers nationaux et des cotations régionales appliqués

Paliers appliqués à la perf. Nationale			Paliers appliqués à la perf. régionale		
Borne basse	Borne haute	Taux à appliquer	Borne basse	Borne haute	Cotation en points
95%	96%	0%	95%	97%	-
96%	98%	50%	97%	98%	0,50
98%	100%	80%	98%	100%	0,90
100%		100%	100%	102%	1,00



4

DRH&RS



### Intéressement 2025 – Agents de droit privé

#### Principes généraux :

Dispositif en place depuis 2021. Il vise à associer financièrement les agents aux résultats collectifs. Le montant individuel dépend notamment de l'indice de présence (IP), qui prend en compte le temps de présence réelle sur l'année civile, certaines absences étant déduites.

#### Population concernée :

57 808 agents bénéficiaires au niveau national.  
Effectif Éligible Établissement (EEE national) : 47 481,95 ETP.  
L'indice de présence est plafonné à 1 pour un agent à temps plein.

#### Données régionales :

Agents éligibles : 266 (contre 274 en 2024).  
Montant minimum : 22,91 €.  
Montant maximum : 498,87 € (26 agents).  
Moyenne régionale : 412,71 € (en hausse par rapport à 2024 : 400,20 €).



SYNDICAT DES  
TECHNICIENS,  
AGENTS DE MAÎTRISE,  
CADRES  
CORSE



## CCV 2025 – Agents de droit public

### Principes généraux :

Prime instituée par le décret n°2006 1789, modifié.  
Reconnaît les résultats collectifs atteints par les agents publics.  
Calcul basé également sur l'indice de présence.

### Population concernée :

2 859 agents bénéficiaires au niveau national.  
Effectif Éligible Établissement (EEE national) : 2 366,51 ETP

### Données régionales :

Agents éligibles : 4.  
Montant minimum : 686,71 €.  
Montant maximum : 1 320,31 €.  
Moyenne régionale : 921,43 € (en baisse par rapport à 2024 : 945,17 €).

### Les questions de la CFE-CGC :

**Comment expliquez-vous la baisse du nombre éligible pour la prime d'intéressement par rapport à l'année précédente pour notre région ? (Delta de 8)**

Réponse de la DR : La Direction indique que l'écart constaté s'explique par l'application stricte des critères d'éligibilité à la prime d'intéressement.

Pour être éligible, il est nécessaire de :

- Justifier d'au moins trois mois d'ancienneté sur la période 2024-2025,
- Et d'avoir au minimum un jour de présence en 2025.

Les agents non éligibles sur la période correspondent notamment :

- A des agents suspendus (longue maladie, congé sans solde),
- Ainsi qu'au mouvement « entrée – sortie » des agents en CDD présents ou absents sur la période, ne remplissant pas les critères d'ancienneté et/ou de présence requis.

La Direction précise qu'il ne s'agit pas d'une évolution des règles d'attribution, mais de la conséquence de la situation administrative de certains agents au regard des critères applicables.

### Le point de vue de la CFE-CGC :

La CFE-CGC, au regard des modalités de calcul et des indicateurs retenus pour l'attribution de cette prime, exprime ses réserves quant aux conséquences à moyen terme de la mise en œuvre progressive des nouveaux modes de suivi Intensif et Essentiel.

En effet, dans un contexte de plafond d'emplois contraint, limitant voire empêchant les recrutements nécessaires, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en attente d'intégration dans un portefeuille Intensif est susceptible d'avoir un impact défavorable sur l'indicateur Satis ACCO.

*Ce compte rendu résume les points clés abordés lors du CSE et met en lumière les préoccupations exprimées par vos élus CFE-CGC.*

*Si vous avez besoin d'informations supplémentaires ou d'éclaircissements sur certains points, n'hésitez pas à nous contacter !*

**A LA CFE-CGC, NOUS PENSONS QU'IL FAUT PROPOSER, NEGOCIER ET ARGUMENTER POUR AVANCER !**

**Prochain CSE le : jeudi 28 mai 2026**

Vous pouvez nous contacter par mail : [syndicat.cfe-cgc-corse@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-corse@francetravail.fr)

**Nous restons à votre écoute et à votre service.**

Vos élus (es) et RS CFE-CGC.