



FLASH CSE
27/05/2026
et
28/05/2026

*Techniciens, Agents
de Maîtrise, Cadres,*

ENSEMBLE
CONSTRUISONS DEMAIN





Techniciens,
Agents de Maîtrise, Cadres
Ensemble, Construisons Demain

- [Trésorerie et Commission du CSE](#)
- [Information en vue d'une consultation sur le projet d'aménagement du site d'Arras \(Mme Eccheli\)](#)
- [Information en vue d'une consultation sur le projet des travaux pluriannuels du bailleur sur le site de Nantes \(Mme Bouriaud\)](#)
- [Information en vue d'une consultation sur le projet de réaménagement d'une partie des bureaux du site de Montreuil \(Mme Robert\)](#)
- [Consultation sur le Papripact \(Mme Eccheli Mme Couderc\)](#)
- [Retour sur la platine du mois d'avril \(M Camboulivès\)](#)
- [Point trimestriel sur la prestation de service \(Mme Clémentine\)](#)
- [Point d'information sur la mise en œuvre de l'évolution de la classification FT à la DGA Tech \(M Lachaud\)](#)
- [Feuille de route FT \(M Amellal\)](#)
- [Visite de sites](#)

SOMMAIRE



DGA
Tech



Commission ASC - Activités de sites | Vote :

Site d'Aix en Provence : Billetterie Keep Cool (salle de sport abonnement annuel).

Site de Beaurains : Moment de convivialité pour fêter l'été le 30 juin sur site (achat de soft, salades, dessert)

Site de Rouen : Moment de convivialité sur site date non calée (achat de soft, salades, dessert) - Billetterie Cinéma

Site de Montreuil : Animation autour de la ludothèque (pain/boissons...)

Site de la Chapelle Saint Mesmin : Billetterie Cinéma - Moment de convivialité le 18 juin sur site lors d'une soirée jeux extérieurs (barbecue) - Remplacement pneus de la remorque CSE - Moment de convivialité lors de la sortie vélo organisée le jeudi 28 mai

Site de Castelnau : Proposition d'une balade à cheval le 13 juin 2026 - Noël enfants Accès Fun Climb privatisé sur toute la durée de l'évènement (2h30) Accès Climb&Play privatisé pendant 1h30 Goûter de Noël avec animation Père Noël ...

Site de Lyon : Coffret chocolat pour Noël des agents

Site de Nantes: Billetterie ZOOPARC

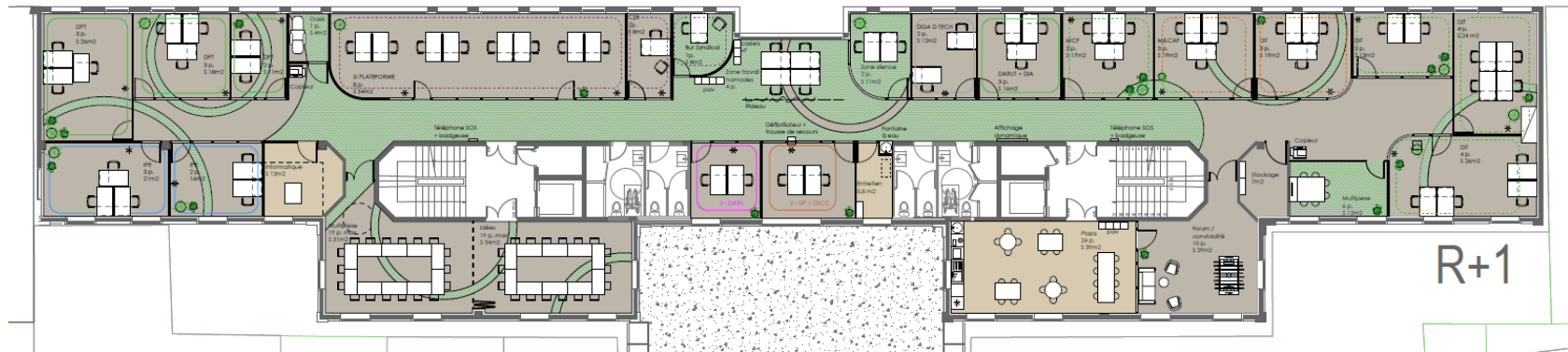
Trésorerie :

CSE des comptes le 24/06 après-midi

Activités Nationales Lancement des linéaires | Vote :

Réflexion en cours sur Linéaire Hiver

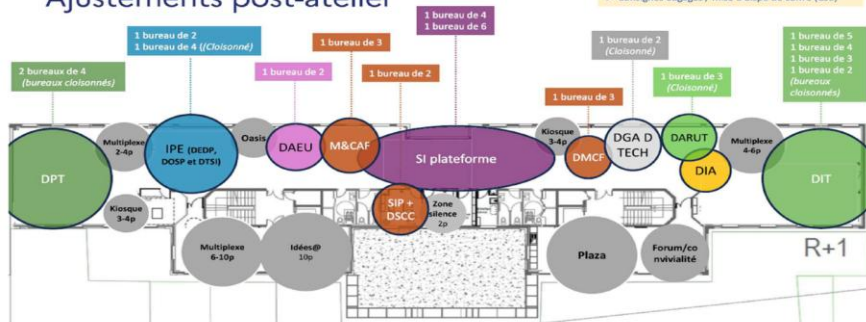
Information en vue d'une consultation sur le projet d'aménagement du site d'Arras



Résultats des ateliers macro-zoning avec l'équipe projet et prise en compte des réponses au questionnaire adressé à l'ensemble du collectif (62.5% de participation)

Plan cible Ajustements post-atelier

- Kiosque = variable d'ajustement. Dépriorisation des kiosques si besoin. Dans l'idéal en garder au - 1.
- Garder les 2 multiplexes ou retrait multiplexe 2-4 pers à gauche
- Consignes bagages / mise à dispo de coffre (CSE)



DGA
Tech



Information en vue d'une consultation sur le projet d'aménagement du site d'Arras



DGA
Tech



État d'avancement et calendrier du projet

Question : Interrogation sur l'avancée des négociations (notamment le gel des prix) et la disponibilité d'un rétroplanning pour les étapes à venir.

Réponse : Les prix sont désormais figés. La phase actuelle concerne la rédaction des clauses juridiques et le bâtiment est sécurisé. Un appel d'offre est prévu en juin pour un démarrage des travaux en décembre, après finalisation des plans et obtention du budget.

Aménagement et visuels

Question : Demande de précisions sur l'aspect visuel des bureaux, spécifiquement sur l'installation de vitrophanie sur les parois vitrées.

Réponse : Des espaces vitrés sont prévus pour les zones centrales. La Direction s'appuie sur l'exemple du site de Rouen et indique que les équipes pourront choisir elles-mêmes le design de la vitrophanie souhaité.

Accompagnement et communication

Question : Question sur la stratégie de communication pour accompagner les agents dans le changement et sur l'organisation d'une visite du site pour la CSSCT.

Réponse : La communication et la conduite du changement sont sous la responsabilité du responsable du site, accompagné par l'équipe projet. Une visite sera organisée dès réception des clés, probablement à la rentrée de septembre.

Capacité d'accueil et postes de travail

Question : Alerte sur une possible insuffisance de places. Un décompte de 45 positions de travail a été fait sur les plans, alors que les besoins identifiés en mars étaient de 52 places pour 56 personnes. Inquiétude également sur l'absence de perspectives d'embauche si l'espace est saturé.

Réponse : La Direction estime qu'il n'y a pas de difficulté majeure car le nombre de vacataires a diminué (passant à 3) et que les positions affichées correspondent aux effectifs actuels. Une réponse plus précise sera apportée ultérieurement. En cas d'évolution future des effectifs, la Direction assure qu'une organisation sera trouvée, à l'instar des autres sites.

Locaux syndicaux: Au regard de la taille du site et des usages constatés, les espaces multiplexes prévus dans le projet nous semblent constituer une solution adaptée pour couvrir les besoins ponctuels de réunions ou d'échanges nécessitant un cadre plus isolé.

Dans un contexte où l'optimisation des surfaces est recherchée et où certains espaces de travail apparaissent déjà contraints dans les plans proposés, nous estimons qu'il n'est pas nécessaire, pour la CFE-CGC Métiers de l'emploi sur le site de Beaurains / Arras, de conserver ces deux locaux dédiés.

Nous sommes donc favorables à leur suppression dans le projet actuel.

Information en vue d'une consultation sur le projet des travaux pluriannuels du bailleur sur le site de Nantes



DGA
Tech



1. Contexte et Objectifs des Travaux

Durée des Travaux : Les travaux sont prévus de 2026 à 2029, avec une fin maximale en mars 2029.

Responsabilité Financière : Les travaux seront à la charge exclusive du bailleur, négociés dans le cadre du renouvellement du bail.

2. Nature des Travaux Prévisibles

Remplacements et Installations :

Remplacement des convecteurs dans les bureaux et salles de réunion.

Remplacement de la Gestion Technique du Bâtiment (GTB).

Remplacement de trois groupes froids.

Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques (IRVE) prévue pour le premier semestre 2027.

Remplacement de l'abri fumeur, avec une étude en cours pour un remplacement au second semestre 2026.

3. Bénéfices Attendus

Amélioration de la Qualité de l'Air et du Confort : Meilleure régulation thermique et réduction des écarts de température.

Performance Énergétique : Optimisation des installations et suivi des consommations électriques.

Conditions de Travail : Espaces de travail adaptés aux usages actuels, impact positif sur l'attractivité du site.

4. Organisation Technique des Travaux

Méthodologie : Les interventions se dérouleront étage par étage pour minimiser l'impact sur l'activité.

Durée des Interventions : Estimée entre 3 semaines et 1 mois par étage.

Continuité de Service : Les autres étages continueront à fonctionner normalement, avec chauffage, refroidissement et ventilation maintenus.

5. Planning Prévisionnel

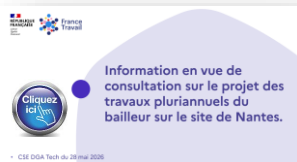
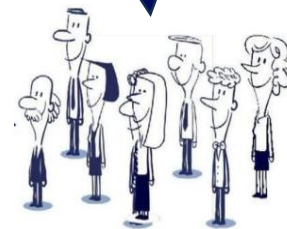
Phases des Travaux : Les travaux sont planifiés de juillet à décembre 2026, avec un ordre des étages à définir pour les phases suivantes jusqu'en 2028.

Diagramme de Gantt : Un planning détaillé est disponible pour suivre l'avancement des travaux.

6. Dialogue Social et Communication

Engagement : Un dialogue social sera maintenu tout au long du projet pour informer et impliquer les parties prenantes.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi félicite le travail fourni et le dossier complet présenté.



Information en vue d'une consultation sur le projet de réaménagement d'une partie des bureaux du site de Montreuil



DGA
Tech



● Le besoin

Accueillir de nouveaux occupants :

- 3 directeurs
- 1 adjoint
- 1 assistante

Permettre une répartition différente des directeurs pour être au plus près de leurs équipes

Permettre ces mouvements en évitant des travaux



1. Présentation du projet (CSE - mai 2026)

Le projet concerne des mouvements de personnel au sein des bureaux de France Travail.

2. Besoins identifiés

Accueillir de nouveaux occupants, incluant plusieurs directeurs et assistants.

Répartition différente des directeurs pour être plus proches de leurs équipes.

Permettre ces mouvements sans nécessiter de travaux.

3. Détails des mouvements

Des mouvements de personnel sont prévus entre différents bureaux, avec des changements de position pour plusieurs agents.

4. Propositions d'aménagement

Des propositions d'aménagement des bureaux ont été faites, incluant des détails sur les armoires et les espaces de travail.

5. Plans d'aménagement

Des plans d'aménagement pour les deux étages ont été fournis, indiquant les postes de travail, les armoires, et les accès pompiers.

6. Liste des agents concernés

Un tableau récapitulatif des mouvements de personnel, avec les bureaux de départ et d'arrivée, a été inclus.

Consultation sur le Papripact

PAPRI Pact 2026 : Notre Vigilance pour votre Cadre de Vie

Posture de vigilance de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi concernant le programme annuel de prévention 2026, en mettant l'accent sur le confort réel des agents et la prévention des risques psychosociaux (RPS).

INVESTISSEMENTS ET CONFORT RÉEL : Nos Points de Vigilance

ÉTAPE 1: Priorité au confort d'usage concret



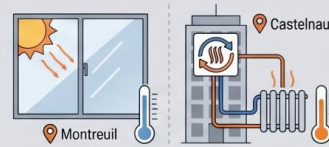
Les travaux (LED, signalétique, mobilier) doivent répondre aux besoins quotidiens réels des agents.

ÉTAPE 2: Modernisation des espaces de travail



Vigilance sur les réaménagements de bureaux à Aix, Nantes et Schiltigheim suite au macro-zoning.

ÉTAPE 3: Optimisation de l'environnement thermique



Suivi des projets de vitrophanie (Montreuil) et récupération de chaleur (Castelnau) pour le confort.

PRÉVENTION ET RPS : Le Suivi de la Transformation

ÉTAPE 4 : Évaluation DURPS au 4^{ème} trimestre 2026



Mesurer impérativement les effets de la première année de fonctionnement de la DGA Tech.
Santé & RPS : Évaluation complète du DUERP/RPS suite à la restructuration.

ÉTAPE 5: Alerte sur la charge de travail



Surveillance mensuelle des heures excédentaires pour identifier et corriger les surcharges managériales.
Équilibre Vie Pro/Perso : Suivi de entretiens quadriestriels et des heures au forfait.

ÉTAPE 6 : Baromètre Interne : une maille plus fine



Analyse précise du feedback et de la reconnaissance pour prévenir le décrochage professionnel.
Inclusion & Diversité : Accompagnement social des 56 apprentis et maintien du taux de handicap.

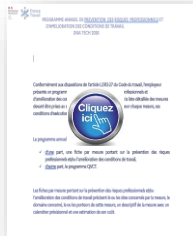
La CFE-CGC Métiers de l'Emploi vote **POUR** ce programme annuel de prévention (PAPRI Pact) 2026, tout en réaffirmant une **vigilance particulière sur les points détaillés dans notre infographie**. Comme nous l'indiquions déjà le mois dernier, si la volonté d'améliorer le cadre de travail est affichée à travers les nombreuses mesures de modernisation et d'aménagement prévues sur les différents sites, notre organisation restera attentive à ce que ces investissements massifs servent prioritairement le confort réel des agents au quotidien. Enfin, dans ce contexte de transformation profonde de la DGA Tech, nous veillerons à ce que le suivi des risques psychosociaux, notamment l'évaluation prévue pour le quatrième trimestre 2026, ne soit pas le parent pauvre de cette évolution organisationnelle et que l'accompagnement des collaborateurs reste la priorité absolue.



POUR : CFE-CGC Métiers de l'Emploi
ABSTENTION : 14 (FO – CFTD)
CONTRE : 6 (CGT)



DGA
Tech



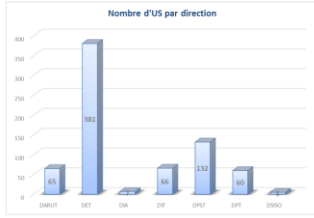
Retour sur la platine du mois d'avril



DGA
Tech

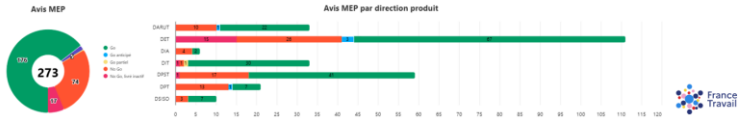


Le contenu de la mensuelle 26M04



Vue fabrication

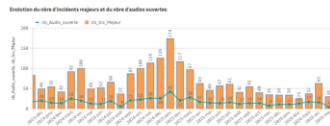
- 2ème mensuelle Platine de l'année, pour la 1ère fois une Platine positionnée sur un mois d'avril
- Platine de taille XS, représentant 40% d'une Platine « standard »
- 44 sujets de déploiement (évolutions visibles utilisateurs nécessitant accompagnement)
- 9 ateliers de recette métier pour une mobilisation de 84,5 J/H - Très bon taux de mobilisation : 95% - 31% des besoins exprimés initialement ont été annulés (68,5 J/H)
- 66% de Features en GO, un peu plus faible que la moyenne (=70%)



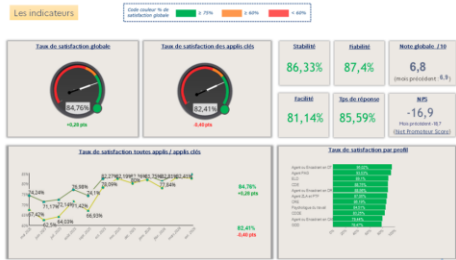
Fonctionnement du SI

En synthèse

- Une satisfaction sur le mois d'avril globalement similaire à celle du mois dernier
- 84,76% tous profils et tous axes confondus (+0,28 pts)
- La satisfaction applications clés est en très léger recul (-0,40 pts) : 82,41%
- Tous les profils sont à la cible
- La note attribuée au SI est en léger recul (-0,1 pt) : 6,8... mais le SI est stable et cela se ressent dans les indicateurs encore ce mois-ci
- Focus Incidents : 63 incidents majeurs, dont 11 liés à des Changements (5 en lien avec 26M04, 2 avec le WETPROD)

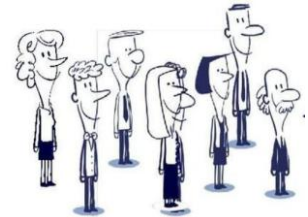


Pages de référence QOS - 2026/04



La CFE-CGC Métiers de l'Emploi salue la réactivité des équipes techniques. **Cependant**, nous regrettons une planification en période de congés pénalisante pour certaines régions.

Pour la suite, nous demandons une **stabilisation prioritaire des outils de livraison** et des environnements de test pour sécuriser vos conditions de travail.



Point trimestriel sur la prestation de service

27-28 mai
2026



DGA
Tech

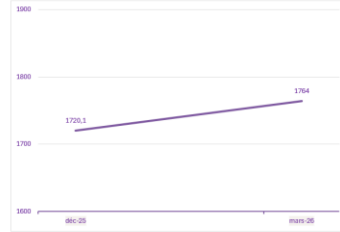


Nombre d'ETP appartenant à des entreprises extérieures au 31 mars 2026

Au 31 mars 2026, la DSI faisait appel à un équivalent de 1764 ETP externes

Ces équivalents temps plein (ETP) correspondent :

- Soit à des prestataires intervenant à temps plein ou à temps partiel (de 100% à 10%)
- Soit à des marchés totalement forfaitaires pour lesquels un équivalent temps plein (ETP) a été estimé



L'écart observé entre ces deux trimestres s'explique principalement par un niveau de complétude plus important sur le T1 2026 par rapport au T4 2025.

Nous détaillons dans le reste du document les explications par sites, directions et fournisseurs.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi constate qu'il y a de nouveau une augmentation de la prestation de service mais il est difficile de voir les Directions impactées compte tenu de la nouvelle organisation effective depuis le T1 2026.

Le constat sera à faire au T2 2026 vs T1 2026.



Diffusion interne

Bilan Trimestriel au 31 Mars 2026

1. Engagements et Recours :

Au 31 mars 2026, l'organisation a mobilisé 1764 équivalents temps plein (ETP) externes.

Ces ETP peuvent correspondre à :

Des prestataires travaillant à temps plein ou partiel (par exemple, un prestataire à 50% équivaut à 0,5 ETP).

Des contrats forfaitaires où un ETP a été estimé.

2. État des Lieux :

Augmentation des ETP : Il y a eu une hausse des ETP par rapport au trimestre précédent, principalement due à une meilleure complétude des données.

3. Répartition par Activités :

La majorité des ETP externes est consacrée à la transformation du système d'information. **Par exemple :**

- Développement de logiciels
- Recueil des exigences des utilisateurs
- Qualification et tests des systèmes

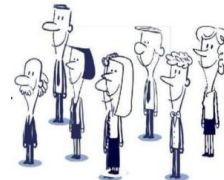
4. Évolution par Fournisseurs :

Des variations importantes ont été notées entre le quatrième trimestre 2025 et le premier trimestre 2026.

Par exemple :

Sopra Steria : 462 ETP au T4 2025, 551 ETP au T1 2026 (+ 89 ETP).

Orange Cyberdéfense : 15,71 ETP au T4 2025, 1,68 ETP au T1 2026 (-14 ETP).



Point d'information sur la mise en œuvre de l'évolution de la classification FT à la DGA Tech

27-28 mai
2026



DGA
Tech



A RETENIR

CHANGEMENTS AUTOMATIQUES AU 1 ^{ER} JUILLET	
Emplois actuels	Emplois à venir
Analyste métier SI	Analyste métier
Chargé(e) de MOA	
Technicien(ne) de test SI	
Technicien(ne) de production SI	Technicien(ne) SI
Technicien(ne) relation utilisateurs SI	
Chef(fe) de projet et produit SI	
Chef(fe) de projet	Chef(fe) de projet
Architecte SI	Architecte
Chargé(e) maîtrise risques/contrôle interne	Chargé(e) de contrôle interne
Chargé(e) de sécurité des SI	Chargé(e) de la sûreté et de la sécurité des systèmes d'information
Chargé(e) de la diversité et du handicap	Chargé(e) de la Diversité, du Handicap et des Conditions de vie au travail
Chargé(e) de conditions de vie au travail	
Chargé(e) de la gestion des carrières et des mobilités	Chargé(e) des parcours professionnels et du développement des compétences
Chargé(e) de développement des compétences et de la formation	
Chargé(e) d'appui au pilotage des activités	Chargé(e) d'appui opérationnel
Gestionnaire RH	Gestionnaire Ressources Humaines
Chargé(e) sécurité des personnes et biens	Chargé(e) de la sûreté et de la sécurité des personnes et des biens

CHANGEMENTS DANS UN SECOND TEMPS
Création d'emplois
Designer
Analyste de données
Expert en modélisation des données et mégadonnées
Référent(e) de domaine support
Responsable technique SI
Responsable de produit
Chargé(e) d'opérations moyens généraux
Chargé(e) en transformation et organisation
Chargé(e) de protection des données personnelles

- Identification des agents concernés par le RPC
- Echange & arbitrage lors des Revues d'effectif
- Processus classique de changement d'emploi / Dispositif carrière pour l'emploi de responsable de produit.

LE CONTEXTE

L'avenant N°1 à l'accord de classification a été signé. Sa mise en application est prévue au 1er juillet 2026 (sous réserve de la signature de l'agrément).

13
Changements d'intitulé
d'emploi

14
Créations d'emploi

05
Emplois fusionnés

12
Changements d'amplitude

La modification de la structure des métiers dans le référentiel des emplois permet de faire évoluer le référentiel d'une logique organisationnelle vers une approche centrée sur les finalités et les enjeux de chaque métier.

Cela vient soutenir 2 enjeux :

- Mieux comprendre la valeur apportée par chaque emploi en le regroupant selon leur contribution.
- Mettre en évidence le rôle des emplois dans la production de valeur pour l'établissement et dans la réalisation des priorités stratégiques.

ZOOM DGA Tech 5 NOUVEAUX MÉTIERS

Data, animation et pilotage de la performance	>>>	Ce métier regroupe les emplois qui concourent à transformer la donnée, la modéliser et la diffuser pour la rendre accessible et exploitable, à piloter la réalisation des objectifs stratégiques et à animer la performance collective et sociale de l'Etablissement.
Juridique et Management des Risques	>>>	Ce métier regroupe les emplois qui concourent à la sécurisation et à la protection des activités et des collaborateurs de France Travail à l'encontre des risques juridiques, financiers, technologiques et opérationnels.
Communication, partenariat et offre de services	>>>	Ce métier regroupe les emplois qui concourent d'une part à valoriser et diffuser l'image de l'Etablissement et conjointement à animer la déclinaison de l'offre de service auprès de ceux qui la mettent en œuvre.
Support administratif, logistique et immobilier	>>>	Ce métier regroupe les emplois qui concourent à garantir le fonctionnement organisationnel et logistique de l'Etablissement en mettant des ressources durables à disposition des projets opérationnels et de la stratégie.
Projets, transformation et systèmes d'information	>>>	Ce métier regroupe les emplois qui concourent à concevoir et piloter les projets et le système d'information accompagnant la stratégie de transformation de l'Etablissement.



Diffusion interne



Des questions sur votre nouvel intitulé ou votre emploi ? La **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** est à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans un éventuel recours (Art 39 CCN)





MÉTIER DE
L'EMPLOI

DGA
Tech



MÉTIER DE
L'EMPLOI

SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES

Déclaration CFE-CGC Métiers de l'Emploi

CSE DGA Tech 27 et 28 mai 2026

Depuis plusieurs mois, les transformations engagées au sein de la DG et de la DGA Tech interrogent profondément et légitimement les collectifs de travail.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi souhaite porter aujourd'hui une parole claire, responsable et fidèle au terrain. Notre posture est équilibrée : nous ne manifestons ni opposition de principe, ni soutien aveugle. Nous ne sommes pas contre le changement, ni contre l'arrivée de profils externes qui peuvent enrichir l'établissement. Cependant, cette ouverture ne peut se faire au détriment de l'existant. L'intégration de nouvelles compétences doit être maîtrisée, ordonnée, et s'inscrire dans un cap lisible, sans se traduire par un sentiment d'éviction ou une perte de repères. Une transformation réussie ne s'improvise pas au fil de l'eau, elle se pilote avec transparence. Or, à date, le compte n'y est pas.

1. Un constat alarmant : entre flou stratégique et fatigue organisationnelle

Dans nos échanges quotidiens, nous voyons monter des inquiétudes concrètes que la direction ne peut plus ignorer :

- **L'amphigouri des réorganisations successives** : Les versions d'organigrammes s'annoncent, les interlocuteurs se multiplient, mais le flou reste prégnant. Les équipes ne savent plus clairement où l'on va, ce qui génère une véritable fatigue organisationnelle et la crainte légitime d'un déclassement.
- **Une forte inquiétude de l'encadrement** : Au sein de la DGA Tech, nos managers et encadrants de proximité saturent. Ils se trouvent en première ligne pour porter des projets complexes et maintenir la cohésion, tout en étant pris en étau entre des injonctions contradictoires et un manque de perspectives flagrant. L'introduction de modes de pilotage mal définis nous préoccupe au plus haut point. On ne peut pas piloter la transformation de nos métiers dans l'incertitude. Le regrette Frédéric Dard l'exprimait clairement : « *Un objectif flou conduit irrémédiablement à une connerie précise* ».
- **Le refus d'une approche purement comptable** : La DGA Tech ne peut pas être assujettie à une logique uniquement mathématique ou budgétaire. L'efficacité à visage humain est la seule viabilité que nous défendons. Les agents ne sont pas des variables d'ajustement.
- **Un dialogue social dégradé** : Nous refusons que les instances se réduisent à des présentations de structures déjà verrouillées par le haut ou à des bribes d'informations glanées difficilement. Les agents ont un besoin impérieux de sens, de stabilité, de transparence et surtout d'être écoutés.



CFE-CGC Métiers de l'Emploi

38 rue des frères Flavien
75020 Paris
syndicat.cfe-cgc@francetravail.fr
www.cfe-cgc-metiersdelemploi.fr

Diffusion interne



MÉTIER DE
L'EMPLOI

SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES

2. L'Intelligence Artificielle : Le flou total face au virage génératif et agentique

Au cœur de la DGA Tech, un autre sujet crucial reste totalement occulté dans sa dimension humaine : l'impact de l'Intelligence Artificielle. Alors que les orientations technologiques s'accroissent massivement, passant de l'IA générative à l'implémentation de l'IA agentique et de ses systèmes autonomes, c'est le flou le plus complet sur le plan des ressources humaines.

Cette révolution progresse à pas de géant, mais la direction n'explique pas quels métiers seront structurellement touchés demain. Il n'y a ni vision claire de la trajectoire des emplois, ni plan d'accompagnement anticipé. On ne peut pas déployer l'avenir technologique de notre écosystème à l'aveugle, sans évaluer rigoureusement comment ces choix vont transformer la charge de travail, l'évolution des compétences et le quotidien des agents en place.

3. Nos points d'exigence : Placer l'humain au cœur de l'écosystème

Face à ces risques majeurs, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi adopte une ligne ferme sur les constats, mais constructive sur les solutions. Nous demandons formellement à la direction des clarifications immédiates :

1. **La clarification de la stratégie** : Quelle est la feuille de route globale ? La cible finale doit être partagée collectivement et non imposée par oukases.
2. **Une gestion maîtrisée et respectueuse des compétences** : Les recrutements externes doivent être expliqués et cohérents avec les parcours professionnels des collaborateurs déjà présents. L'expérience interne ne peut être bifurquée d'un trait de plume. La réussite de l'établissement repose sur la définition de trajectoires RH claires et motivantes pour les talents et expertises déjà en place, qui ne peuvent être ignorés.
3. **L'explication claire des modèles managériaux** : Les notions de management fonctionnel et hiérarchique doivent être comprises, expliquées et accompagnées, et non subtiles.
4. **L'engagement d'une véritable étude prospective** : Nous exigeons une analyse d'impact réelle de l'IA générative et agentique sur nos métiers de demain, assortie de trajectoires RH transparentes et de plans de formation de conversion.

En conclusion, derrière les cases des organigrammes, il y a des femmes et des hommes qui portent la réussite de notre établissement depuis des années. L'humain doit rester au cœur de nos missions et de nos transformations.

En tant qu'élus, notre rôle au sein de ce CSE est d'être le relais fidèle et objectif des difficultés du terrain. Nous continuerons à recueillir de manière factuelle les retours, les alertes et les verbatims des agents et managers afin de nourrir nos interventions. C'est par un dialogue social exigeant et documenté que nous défendrons un fonctionnement respectueux des personnes. Si le manque de visibilité et les risques liés à cette instabilité devaient persister, nous prendrions toutes nos responsabilités en activant les leviers et expertises réglementaires nécessaires pour protéger la santé et l'avenir des agents.

Parce qu'une transformation réussie ne se décrète pas par le haut : elle se construit et se maîtrise avec celles et ceux qui font l'établissement au quotidien.



CFE-CGC Métiers de l'Emploi

38 rue des frères Flavien
75020 Paris
syndicat.cfe-cgc@francetravail.fr
www.cfe-cgc-metiersdelemploi.fr

Diffusion interne



Feuille de route FT



DGA
Tech



Samir Amellal DGA Tech:

Éthique et Transparence de la Direction

Une nouvelle déclaration d'intérêt obligatoire est instaurée pour l'ensemble des cadres dirigeants afin de garantir une transparence totale sur leurs activités. Ce dispositif comprend un volet obligatoire concernant les intérêts directs dans des entreprises et un volet optionnel pour les actifs financiers personnels. Ces informations seront accessibles à la DRH, à la direction de la conformité, au contrôle des finances publiques ainsi qu'au secrétaire du CSE.

Nouvelle Doctrine d'Achat et Commission des Marchés

Le cadre d'exécution des marchés publics évolue pour renforcer le contrôle et l'éthique :

- **Contrôle renforcé** : Tout achat via l'UGAP dépassant 140 000 € doit désormais être validé par la commission des marchés.
- **Critères de souveraineté et d'inclusion** : La souveraineté numérique et l'intégration des personnes en situation de handicap par les prestataires deviennent des prérequis dans les grilles d'évaluation.
- **Lutte contre la dépendance** : Pour protéger les partenaires, une règle de dépendance économique est instaurée : une entreprise ne pourra plus réaliser la quasi-totalité (70-80 %) de son chiffre d'affaires avec France Travail.

Feuille de Route France Travail : Ambitions et Efficience

La stratégie de l'organisme repose sur trois piliers : l'accès durable à l'emploi, la sécurisation de l'indemnisation et le service aux entreprises.

- **Personnalisation de l'accompagnement** : La feuille de route prévoit une montée en charge de l'accompagnement intensif et une réduction de la taille des portefeuilles pour les publics les plus fragiles.
- **Objectif de redéploiement** : Un objectif de redéploiement de 3 700 ETP est affiché. Ce mouvement doit être rendu possible par l'automatisation des tâches administratives et la simplification des processus, afin de redonner du « temps utile » aux conseillers en agence.
- **Appui aux entreprises** : Un effort particulier est porté sur la prospection et l'aide aux « petits entrepreneurs » (auto-entrepreneurs, artisans) pour faciliter leurs recrutements souvent complexes.

Le Rôle Central de la Technologie (DGA Tech)

La direction technique est le contributeur majeur de cette transformation. L'usage de la Data et de l'Intelligence Artificielle est présenté comme un levier pour améliorer l'expérience des usagers (pré-inscription facilitée) et optimiser l'efficience interne. Le chantier du SI plateforme reste une priorité complexe pour stabiliser les outils numériques du réseau pour l'emploi.

Planning des visites de sites DGA Tech par la CFE-CGC Métiers de l'Emploi

27-28 mai
2026



DGA
Tech

CFE
CGC

Pourquoi les visites de sites sont essentielles pour notre action syndicale ?

« Les visites de sites syndicales sont bien plus qu'un simple déplacement : elles sont un moment clé de proximité, d'écoute et de représentation auprès des agents. Elles permettent de faire vivre le lien syndical sur le terrain, là où se joue concrètement le quotidien professionnel. »

1. Le rôle du syndicat

Représenter et défendre les agents auprès de la direction. Participer aux concertations, CSE, et dialogues sociaux. Informer sur les droits, les démarches et les évolutions réglementaires. Accompagner individuellement les agents en cas de besoin (mobilité, conditions de travail, conflits, etc.).

2. Les sujets du moment

Organisation du travail / charge / télétravail. Conditions matérielles : locaux, outils, sécurité, confort. Équité dans les évolutions professionnelles et les rémunérations. Climat social, reconnaissance, qualité de vie au travail (QVT). Échanges sur les projets ou réorganisations en cours.

3. Vos retours comptent

Qu'est-ce qui fonctionne bien aujourd'hui ? Quelles difficultés rencontrez-vous au quotidien ? Quelles améliorations souhaiteriez-vous voir mises en place ? Qu'attendez-vous de votre syndicat ?

4. Les actions et engagements de la CFE-CGC

Défense d'un dialogue social constructif et équilibré. Priorité au bien-être et à la reconnaissance du travail des agents. Volonté de construire des solutions concrètes et durables avec la direction.

« Vos retours sont essentiels pour que nous puissions mieux vous représenter et agir efficacement. N'hésitez pas à nous solliciter ou à adhérer pour renforcer notre collectif. **Ensemble, on avance plus loin.** »



[CR Beaurains](#) et [CR Lesquin](#) 5 février 2026

[CR Pessac](#) 19 février 2026

NANTES rencontre avec les agents le 19/03/2026

MONTREUIL rencontre avec les agents le 24/03/2026

CASTELNAU LE LEZ rencontre avec les agents le 07 mai 2026



Aix en Provence Le 02 juin 2026



Schiltigheim Le 11 juin 2026

Notre équipe, vos élus, posez vos questions, adhérer



DGA
Tech



Elus Titulaires CSE

Sophie BOUYSSSE-DESCHAMPS (**Pessac**)
Daoud MERGHEM (**Montreuil**)

Elus Suppléants CSE

Éric LANNOY-SELLINGUES (**Aix-en-Provence**)
Yohann LAMASOU (**Pessac**)
Anne-Marie TADJINE (**Montreuil**)

Représentants de proximité

Aix-en-Provence : Christel SERVOISE
Montreuil : Mohammed EL ARCHI
Pessac : Yohann LAMASOU
Nantes : René THAVIXAY

Délégués Syndicaux

Grégory DANQUERQUE (**Beaurains**)
Daoud MERGHEM (**Montreuil**)
Bruno VOREUX (**Aix-en-Provence**)
Stéphane MAZARS (**Schiltigheim**)

Représentant Syndical

Nadia Amel BOUNOUAR (**Aix-en-Provence**)

Commissions du CSE

Trésorier adjoint / Commission économique : Daoud MERGHEM (**Montreuil**)

Commission ASC : Sophie BOUYSSSE-DESCHAMPS (**Pessac**), Éric LANNOY-SELLINGUES (**Aix-en-Provence**)

Commission Santé Sécurité et Condition de Travail : Éric LANNOY-SELLINGUES (**Aix-en-Provence**)

Mission solidarité secours : Sophie BOUYSSSE-DESCHAMPS (**Pessac**)

Relais loisirs de site

Aix-en-Provence : Éric LANNOY-SELLINGUES

Beaurains : Grégory DANQUERQUE

Montreuil : Mohammed EL ARCHI ; Daoud MERGHEM ; Anne-Marie TADJINE

Pessac : Sophie BOUYSSSE-DESCHAMPS

Schiltigheim : Stéphane MAZARS



Vous avez une question ?

Vous voulez nous rejoindre pour
coconstruire notre DGA Tech de
demain ?

N'hésitez pas à nous contacter à
l'adresse suivante :

syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr

Adhérer à la CFE-CGC Métiers de l'Emploi



syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr 

Retrouvez nos informations sur www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

