



**FLASH CSE**  
**25/06/2026**  
**et**  
**26/05/2026**

*Techniciens, Agents  
de Maîtrise, Cadres,*

**ENSEMBLE**  
CONSTRUISONS DEMAIN



Techniciens,  
Agents de Maîtrise, Cadres  
Ensemble, Construisons Demain



- CSE clôture des comptes 2025
- Trésorerie et Commission du CSE
- Présentation de la feuille de route de la DGA Tech (Samir Amella/ Diana Haout)
- Retour sur l'audit matriciel (cabinet BearingPoint/ Philippe Dialinas)
- Information en vue d'une consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle (Hubert Déchelette/ Sylvain Poirier)
- Information en vue d'une consultation sur le projet d'expérimentation sur un CLOUD souverain (Rémi-Pierre Pizot/ Etienne de Saint Martin)
- Point de présentation sur les irritants et l'utilisation de C'Zam (Aline Renan)
- Retour sur l'accompagnement au changement conduit par le cabinet Julhiet Sterwen (Laurence Cosson-Piantoni)
- Consultation sur le projet d'aménagement du site d'Arras (Laurence Eccheli)
- Consultation sur le projet des travaux pluriannuels du bailleur sur le site de Nantes (Sonia Bouriaud)
- Consultation sur le projet de réaménagement d'une partie des bureaux du site de Montreuil (Véronique Robert)
- Visite de sites

SOMMAIRE



DGA  
Tech



## Trésorerie :

Voici les réponses aux questions posées par la CFE-CGC Métiers de l'Emploi lors de la présentation des comptes par l'expert comptable :

### 1. Carnets évènements familiaux :

Au 31 décembre 2025, le stock de carnets « événements familiaux » s'élevait à un seul carnet destiné aux mariages, lequel a été transmis en janvier 2026. La gestion des commandes repose sur une organisation trimestrielle, ajustée en fonction des demandes exprimées. Il est également précisé que les chèques associés disposent d'une durée de validité d'un an à compter de leur date d'achat.

### 2. Prévoyance des salariés du CSE :

Concernant la couverture en prévoyance des salariés du CSE, aucun dispositif n'est actuellement en place, ces derniers ne bénéficiant ni de mutuelle ni de prévoyance. La trésorière fait état de difficultés à identifier un organisme assureur adapté : une demande auprès de Malakoff Médéric a été refusée et une réponse de Via Santé est en attente.

### 3. Déficit sur le budget de fonctionnement :

Le déficit du budget de fonctionnement s'explique principalement par le poids des coûts liés aux expertises engagées. La ligne « Engagements de départ en retraite » d'un montant de 2 847 € correspond à une provision destinée à anticiper le paiement futur des indemnités de départ en retraite des salariés du CSE.

### 4. Excédent sur le budget des œuvres social :

Enfin, bien que le budget des activités sociales et culturelles présente un excédent significatif de 1,33 M€, celui-ci n'a pas été redistribué immédiatement aux agents. Cette somme est conservée en réserve afin d'être réaffectée sur l'exercice 2026, notamment pour financer de nouvelles activités ou contribuer à des dispositifs tels que les chèques cadeaux de Noël.





DGA  
Tech



## Commission ASC - Activités de sites | Vote :

**Site d'Aix en Provence :** Une journée au SPA des Thermes Sextius, renouvellement de la dotation Hello CSE pour le cinéma et billetterie Padel

**Site de Beaurains :** Don du sapin de Noël du site ainsi que de ses décorations (boules, guirlandes, etc.), il sera remis à l'Equipe mobile pour adolescents Centre Hospitalier de Cambrai. Un week-end sur Belle Dune du 09 au 11/10/2026.

**Site de Schiltigheim:** Fête de Noël Agent 2026 - Une soirée bowling avec dîner le 19 décembre 2026 et renouvellement de l'abonnement foot RCSA.

**Site de Caen :** Demande d'accord de principe pour les abonnements football saison 2026-2027 - Abonnements ou carnet de tickets piscine 2026.

**Site de Castelnau :** Demande d'accord de principe pour :Un Week end jeux le 13/14 Septembre avec les agents du site d'Aix.

**Site de Pessac :** Achat de jeux pour la ludothèque selon le devis remis et demande d'accord de principe pour le renouvellement des abonnements UBB.

**Site de Nantes:** Renouvellement de l'abonnement foot RCSA, Noël enfant et renouvellement de l'activité Hand.

# Présentation de la feuille de route de la DGA Tech

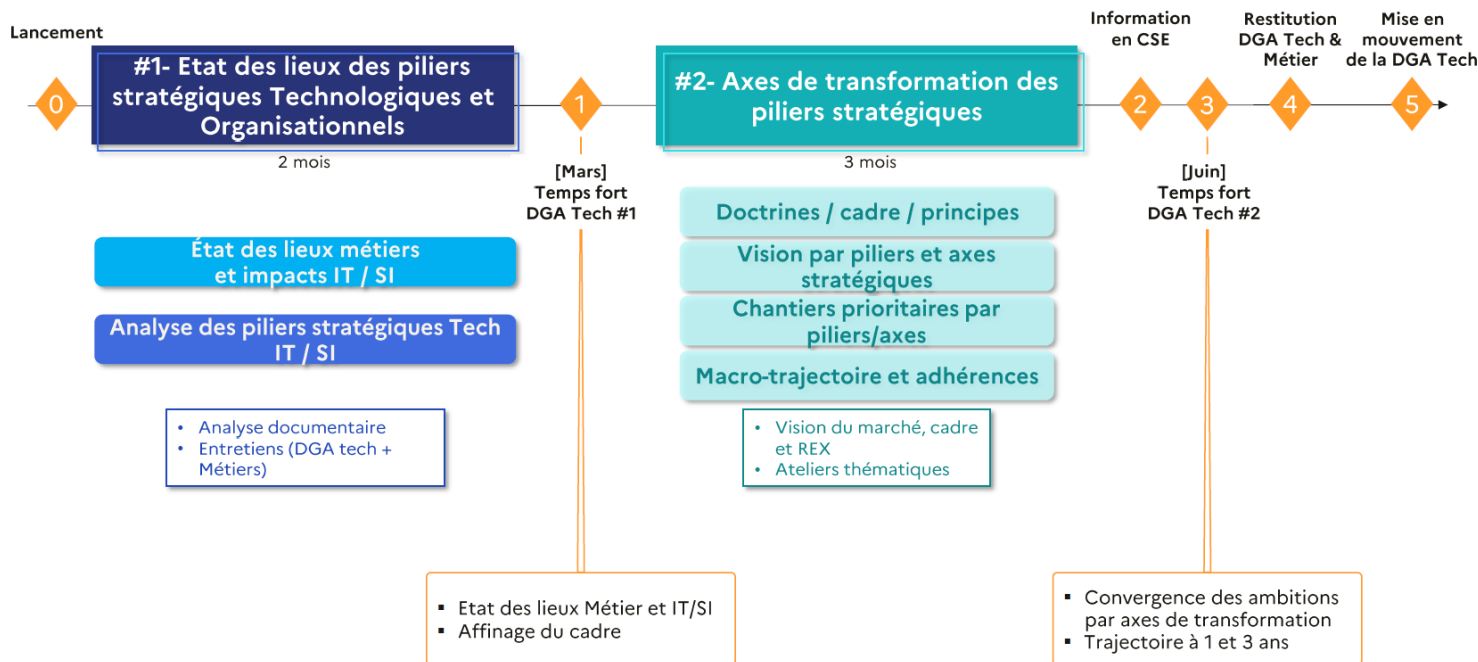
25-26 juin  
2026



DGA  
Tech



## Présentation de la démarche





DGA  
Tech



La feuille de route de la DGA Tech est un outil de transformation transverse, conçu pour fixer un cap à **trois ans** et aligner le système d'information (SI) sur les orientations stratégiques de la direction générale et des métiers.

Voici une synthèse des grands axes qui structurent cette démarche :

## 1. Alignement Métier et Valeur

**Mode Produit** : L'un des leviers majeurs pour réduire le fossé entre les ambitions métier et les capacités de réalisation technique est la généralisation du **mode produit**. Ce modèle vise à installer des chaînes de valeur pérennes et à favoriser une convergence réelle sur les objectifs.

**Focus sur la Valeur** : La feuille de route insiste sur la nécessité de maintenir un focus constant sur l'impact et la valeur générée par les développements informatiques.

## 2. Données et Innovation

**La Data comme Actif Stratégique** : L'exploitation de la donnée est au cœur des préoccupations, avec la mise en place d'une **gouvernance de la donnée** pour bâtir une trajectoire d'exploitation solide.

**Intelligence Artificielle** : L'intégration de l'IA est identifiée comme un moteur essentiel pour pousser les capacités du SI.

## 3. Sécurité et Autonomie Stratégique

**Cybersécurité et "Zero Trust"** : Face à l'augmentation des menaces, l'établissement adopte une approche de **"zéro confiance" (Zero Trust)**, visant à durcir les accès et à limiter la dépendance vis-à-vis des partenaires externes accédant au SI.

**Souveraineté** : L'**autonomie stratégique** est devenue une priorité, notamment en raison de directives légales (décret du 17 mars 2026). Cela implique de définir un cadre pour privilégier les solutions souveraines et réduire la dépendance aux solutions tierces (comme celles de Microsoft).

## 4. Excellence Opérationnelle et Durabilité

**Doctrine "Make or Buy"** : Un cadre de décision est en cours de définition pour arbitrer entre le développement interne (Make), le recours à la prestation ou l'achat de solutions sur étagère (Buy), en intégrant des critères de souveraineté et de dépendance économique.

**Responsabilité Sociétale (RSE)** : Le numérique responsable et l'éco-conception sont désormais intégrés avec des lignes d'actions spécifiques définies lors des ateliers.

**Efficience et Internalisation** : Dans un contexte de plafond d'emplois, la DGA Tech doit démontrer son efficience pour soutenir ses ambitions d'internalisation de compétences.

## 5. Finalisation de l'Organisation

La feuille de route doit accompagner l'atterrissage de la **nouvelle organisation** mise en place au 1er janvier 2026. Bien qu'aucune restructuration profonde ne soit prévue à court terme, des ajustements liés au modèle **matriciel** pourraient être discutés pour améliorer le fonctionnement opérationnel.

Cette feuille de route s'appuie sur **18 thématiques clés** issues d'un large diagnostic (35 entretiens, 33 directions consultées) et d'ateliers de co-construction visant à définir une cible précise pour les trois prochaines années.



DGA  
Tech



## Vision stratégique et arbitrages

### Questions posées :

Où se concentrent les investissements majeurs ? Quels projets ou pratiques seront explicitement arrêtés ? Quel est le niveau de priorité des 18 thématiques et comment éviter la dispersion ? Quels arbitrages ont déjà été réalisés ?

### Réponses apportées :

**Investissements** : Ils sont fléchés vers la cybersécurité (modèle Zero Trust), l'exploitation de la donnée, l'IA et l'autonomie stratégique.

**Arrêts de pratiques** : L'accent est mis sur le décommissionnement de la dette technique et la simplification des processus. La direction souhaite éviter de créer des outils complexes pour répondre à des processus administratifs trop compliqués (application de la loi de Conway).

**Priorisation** : Il n'y a pas de hiérarchie stricte entre les 18 thématiques car elles sont toutes jugées essentielles. Cependant, elles n'ont pas le même niveau de maturité : certaines (comme la RSE) sont déjà prêtes à être déclinées en actions, tandis que d'autres nécessitent encore des ateliers de réflexion.

**Arbitrages** : Le choix de la souveraineté est désormais un arbitrage acté et obligatoire, dicté par la loi et les enjeux de continuité de service.

## Valeur métier et performance attendue

### Questions posées :

Quels sont les gains quantifiés attendus (coûts, délais, qualité) ? Quels sont les objectifs de productivité et les indicateurs clés ? Y aura-t-il des conséquences sur les effectifs internes ou externes ?

### Réponses apportées :

**Indicateurs** : Les indicateurs précis (type OKR) ne sont pas encore figés. Ils seront définis durant la phase d'opérationnalisation de la feuille de route pour s'adapter aux réalités du terrain.

**Productivité et effectifs** : L'objectif est d'utiliser les gains d'efficacité technologique pour libérer du temps aux agents en agence. Cela permet de justifier le maintien des ambitions d'internalisation des compétences techniques auprès de la tutelle, malgré les plafonds d'emplois. Il n'est pas question de réduction d'effectifs à ce jour.



DGA  
Tech



## Gouvernance et organisation

### Questions posées :

Comment réduire le fossé entre ambitions métier et capacités techniques au-delà du "mode produit" ? Qui décide en cas de conflit de priorités ? Quelle est la cible organisationnelle et quels périmètres restent à clarifier ?

### Réponses apportées :

**Réduction du fossé :** Le "mode produit" reste le levier majeur car il oblige les métiers et l'IT à converger vers un seul objectif commun, évitant ainsi les divergences historiques. La simplification des processus via l'architecture et l'expérience utilisateur (UX) est également un axe fort.

**Organisation :** La structure mise en place début 2026 est la base. Un audit sur le modèle "matriciel" est en cours et pourrait mener à des ajustements pour améliorer le quotidien des agents, mais aucune nouvelle réorganisation profonde n'est prévue.

**Décision :** La feuille de route vise justement à créer un consensus pour que les arbitrages ne soient plus vécus comme des conflits mais comme un alignement sur une trajectoire partagée.

## Data, IA et autonomie stratégique

### Questions posées :

Quelle est la stratégie data et quels sont les cas d'usage IA prioritaires ? Comment arbitrer entre souveraineté et performance si une solution étrangère est meilleure ? La stratégie "Make or Buy" est-elle définie ?

### Réponses apportées :

**Souveraineté vs Performance :** En cas de dilemme, la souveraineté l'emportera. La dépendance à des solutions tierces (comme Microsoft) représente un risque de rupture de service en cas de blocage politique ou contractuel. L'autonomie stratégique est désormais inscrite dans la loi (décret de mars 2026).

**Make or Buy :** Un arbre de décision (logigramme) a été élaboré pour décider s'il faut développer en interne, acheter ou sous-traiter, en fonction du caractère stratégique et de la disponibilité des solutions sur le marché. De nouvelles règles d'achat incluant la dépendance économique vont être publiées.

**Data/IA :** La priorité est de mettre en place une gouvernance solide pour que la donnée devienne un actif exploitable. L'IA est un moteur de capacité, mais les ROIS spécifiques seront détaillés plus tard.

## Compétences et trajectoire RH

### Questions posées :

Quels seront les métiers et compétences stratégiques dans 3 ans ? Quelle est la vision cible à l'horizon 2030 ?

### Réponses apportées :

**Identité Tech :** La direction souhaite préserver une identité forte pour les informaticiens (compétences et modes opératoires spécifiques) au sein de France Travail.

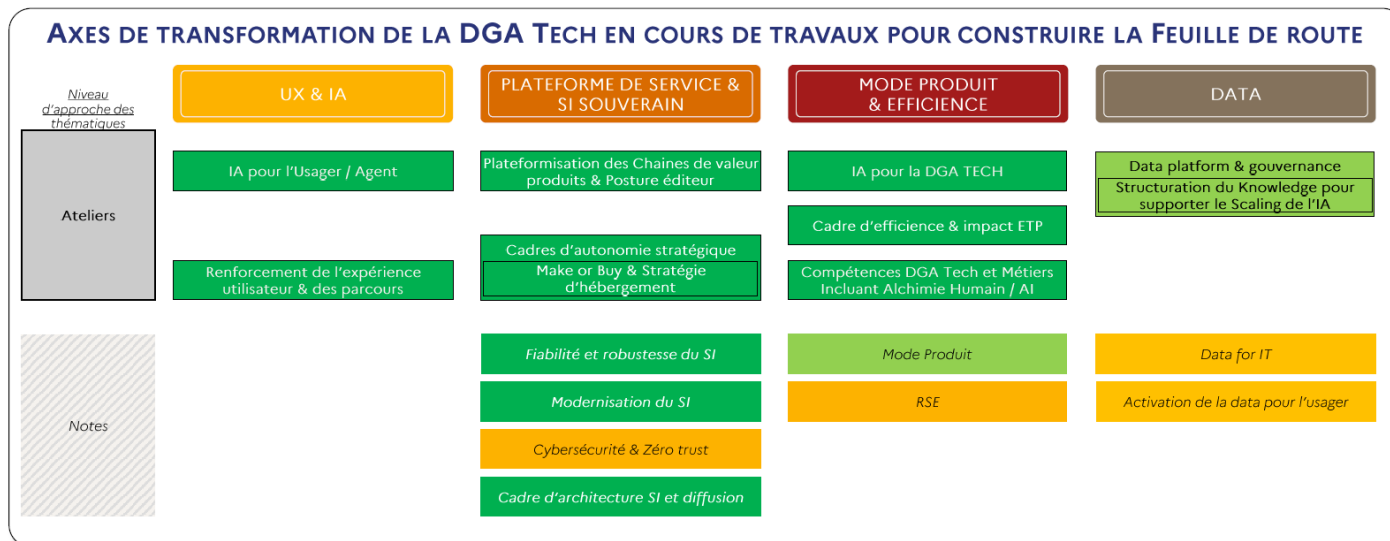
**Internalisation :** La trajectoire à 3 ans vise à internaliser les compétences clés pour garantir l'autonomie et l'efficacité de l'établissement. La vision à plus long terme (2030) reste centrée sur cette transformation profonde du modèle de production.



DGA  
Tech



## Niveau de maturité et d'avancement des thématiques



Légende



Court terme

Moyen terme

## Stabiliser rapidement le quotidien : les leviers à court terme

Restaurer rapidement de la lisibilité, de l'équité et de la prévisibilité dans le fonctionnement du matriciel, sans transformation structurelle lourde.

	RECOMMANDATIONS	Objectifs	Bénéfices
Mission	<p><b>1. Clarifier les principes du missionnement</b> (règles de priorisation, durée, règles de sortie, accès à la mobilité fonctionnelle)</p>	<p>Poser un cadre commun lisible du missionnement (pour qui, comment, à quelle fréquence, quelle exception ...)  <b>Donner du sens et un cap clair</b>, autant pour valoriser les changements rythmés, comme les métiers « passions » stables</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lisibilité et équité renforcées pour les agents</li> <li>✓ Décisions plus cohérentes et explicables</li> </ul>
Mission	<p><b>2. Réorganiser le cadre des missions</b> (objectifs, durée courte et longue, « engagement moyen ou résultat », compétences)</p>	<p>Passer d'une logique dominante d'affectation à une part plus marquée <b>orientée résultats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Missions plus attractives et compréhensibles</li> <li>✓ Meilleure adéquation agent / mission</li> <li>✓ Mobilité facilitée</li> </ul>
RO/RPC	<p>★ <b>3. Clarifier les rôles &amp; responsabilités RO / RPC</b> (fiche de rôle RO, RO non-manager, outillage et formation)</p>	<p>Fluidifier les échanges en clarifiant les zones grises dans la gestion quotidienne, en reconnaissant le rôle de RO, par l'outillage</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordination RO/RPC fluidifiée</li> <li>✓ Message cohérent auprès des agents</li> <li>✓ Réduction des tensions de rôle</li> </ul>
RO/RPC	<p><b>4. Installer des échanges RO / RPC réguliers</b> (suivi des compétences, résultats, charge, RPS, besoins formation, adaptation périmètre et objectifs...)</p>	<p>Instaurer une <b>coordination continue</b> (ponctuelle, informelle) pour suivre le développement de l'agent</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Meilleur partage pour accompagner l'agent sur ses axes de progrès</li> <li>✓ Meilleures connaissances des résultats</li> </ul>
Mission	<p>★ <b>5. Mettre en place des revues de mobilisation par site</b> (nouvelles missions à pourvoir, agent dispo, fin de mission à venir, challenger les fléchages, scénarios de missions par agent, agent bloqué)</p>	<p>Renforcer le <b>piloteur du missionnement</b> pour respecter les critères de décision, et le match compétence / mission.                      Gérer les mouvements et profils à risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pilotage plus anticipé et de proximité</li> <li>✓ Déblocage plus fluide des situations figées</li> <li>✓ Transparence accrue</li> </ul>
Autres	<p><b>6. Organiser le partage des informations clés</b> (vie du site, info RH, documents matriciel, info DGA, organigramme précis par agent (pôle, mission, produit, département, RO, RPC))</p>	<p>Réduire la charge cognitive, les pertes de repères en installant des <b>référentiels organisés</b> et distincts</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Clarté du canal par information</li> <li>✓ Meilleure compréhension du modèle</li> <li>✓ Confiance accrue dans le matriciel</li> </ul>



★ Action prioritaire

BearingPoint



DGA  
Tech



# Retour sur l'audit matriciel

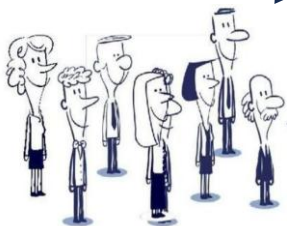
25-26 juin  
2026



DGA  
Tech



La CFE-CGC Métiers de l'Emploi juge l'audit sur le fonctionnement matriciel de la DGA Tech déconnecté de la réalité des agents. Bien que 59 % des répondants voient des bénéfices, **ce chiffre masque une perception de contrainte et une perte de repères**. Les agents se sentent submergés par des demandes contradictoires, entraînant une saturation cognitive et des risques psychosociaux élevés. La CFE-CGC appelle à une reconnaissance sincère des difficultés des agents et à des actions concrètes pour sécuriser leurs parcours professionnels.



## DECLARATION



### DÉCLARATION DE LA CFE-CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI AU SUJET DE L'AUDIT DU FONCTIONNEMENT MATRICIEL DE LA DGA TECH

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi a pris connaissance de la synthèse de l'audit sur le fonctionnement matriciel de la DGA Tech datée du 25 juin 2026. Si cet exercice se veut exhaustif, notre organisation syndicale le juge particulièrement creux et en décalage total avec la réalité brutale vécue par les agents sur le terrain. Là où l'audit utilise des termes feutrés comme « maturité incomplète » ou « pratiques hétérogènes », nous percevons une perte de repères et de valeurs sans précédent.

Un constat de terrain beaucoup moins nuancé que l'audit. Le rapport se félicite que 59 % des répondants voient des bénéfices au matriciel. Pour la CFE-CGC, ce chiffre masque une fracture profonde : pour les agents intégrés en 2026, ce modèle est perçu comme une véritable contrainte. Les verbatims recueillis (« fonctionnement d'une ESN », « mise en place très mal accompagnée ») ne sont pas des épiphénomènes, mais le cri d'alarme de collaborateurs qui ne retrouvent plus l'esprit de service public dans cette « usine à gaz ».

Une perte de repères et une charge cognitive saturée L'audit effleure la question de la « multiplicité des collectifs ». Sur le terrain, les agents se disent « arrosés de partout », écartelés entre sites, pôles, communautés, guidés et équipes produits. Cette saturation de la capacité cognitive entraîne une dilution du sentiment d'appartenance et une opacité sur « qui décide vraiment ». Le sentiment d'iniquité est renforcé par un missionnement qui s'apparente souvent à de la « régie » ou à du « fléchage » opportuniste, loin de la promesse initiale de développement des compétences.

Des risques psychosociaux (RPS) élevés et sous-estimés L'audit reconnaît que l'efficacité du binôme RO/RPC est « hétérogène » et dépendante des individus. Cette insécurité managériale est un vecteur direct de RPS. Entre un rôle de RO insuffisamment documenté et des RPC parfois éloignés des métiers, l'agent se retrouve seul face à sa charge de travail. La CFE-CGC alerte sur le fait que la gestion des RPS, bien qu'affichée comme « priorité », est mise à mal par ce fonctionnement « réactif plutôt que pilote ».

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi ne peut se satisfaire de préconisations visant simplement à « stabiliser le quotidien » par des « Quick-Wins ». La Direction doit cesser de nier la souffrance des agents qui ne comprennent ni le pourquoi, ni le comment de cette organisation. Nous demandons une prise en compte sincère de la perte de sens et une sécurisation réelle des parcours professionnels, au-delà des discours séduisants qui ne sont pas suivis d'actes.



CFE-CGC Métiers de l'Emploi

38 rue des Frères Flavien  
75020 Paris  
syndicat.cfe-cgc@flancetravail.fr  
www.cfecc-metiersdelemploi.fr

Diffusion Interne



# Information en vue d'une consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle

25-26 juin 2026



DGA Tech

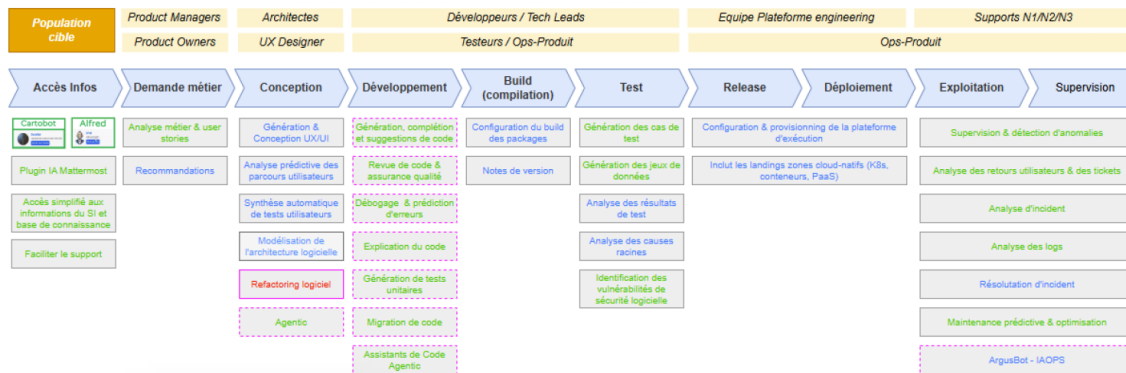


## Périmètre du projet : Cycle de vie logiciel DevOps augmenté par l'IA

Cas d'usage du marché en 2025

- Prêt pour la production
- Court terme (< 1 an)
- Moyen terme (> 1 an)

cas d'usage FT

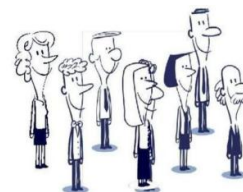
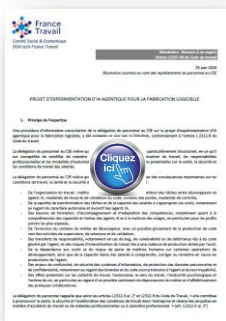


À la suite d'un POC positif, la Direction souhaite lancer une expérimentation majeure pour intégrer l'**IA agentique** dans la fabrication des produits IT.

Cette technologie, capable de réaliser des tâches complexes en autonomie, vise à devenir un **accélérateur de service public**.

L'expérimentation, basée sur le **volontariat** concerne tous les métiers de la chaîne de fabrication.

Un **comité de suivi dédié** se réunira au moins 2 fois par mois. Sa mission est de veiller à la **QVT** et d'anticiper l'évolution des **compétences**.



La CFE-CGC Métiers de l'Emploi considère que ce projet d'expérimentation est très structurant. Il pourrait modifier de façon importante les tâches, l'organisation du travail, les responsabilités et la manière de travailler. Ces changements pourraient aussi avoir des effets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. C'est pourquoi les élus ont voté une résolution de recours à un expert pour les aider à exprimer un avis éclairé sur ce projet.

# Information en vue d'une consultation sur le projet d'expérimentation sur un CLOUD souverain

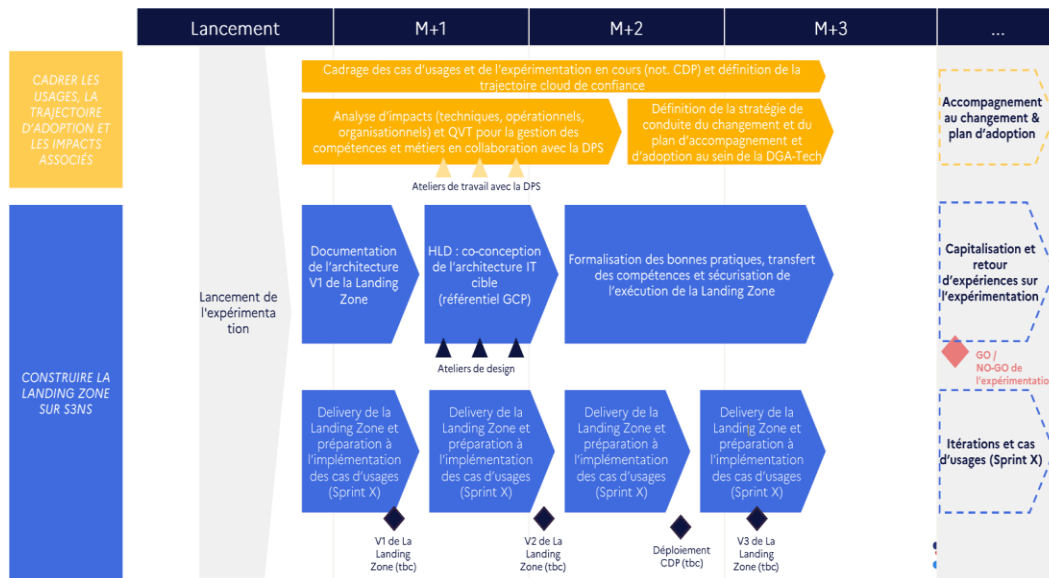
25-26 juin  
2026



DGA  
Tech



## Calendrier de l'expérimentation



### 1. Contexte et Enjeux Stratégiques

L'expérimentation s'inscrit dans une stratégie d'hybridation du Système d'Information (SI). Bien que les infrastructures internes (datacenters de Montpellier et Orléans) restent le socle prioritaire pour les données sensibles, le recours au cloud de confiance est envisagé pour des besoins ciblés comme l'intelligence artificielle et l'accélération de l'innovation.

Le choix s'est porté sur l'offre S3NS (alliance de Thales et Google Cloud), qui vise la qualification SecNumCloud 3.2 de l'ANSSI pour garantir la souveraineté numérique et la protection contre les lois extraterritoriales.

### 2. Objectifs de l'Expérimentation

**Autonomie et réversibilité** : Maintenir la maîtrise des données et la capacité de revenir aux infrastructures internes si nécessaire.

**Validation technique** : Tester la faisabilité via une "Landing Zone" sécurisée et éprouver les gains de flexibilité (modèle "Pay as You go").

**Sobriété (RSE)** : Optimiser l'usage des ressources grâce à l'élasticité du cloud, évitant ainsi le surdimensionnement des équipements.

### 3. Impacts Humains et Accompagnement

Le document définit trois cercles de population selon leur implication :

**Cercle 0 (Prioritaire)** : Environ 30 personnes

directement mobilisées sur le déploiement technique.

**Cercle 1 (Primaire)** : Environ 33 personnes contribuant à l'exploitation et aux nouveaux usages.

**Cercle 2 (Secondaire)** : Environ 1659 personnes qui seront principalement informées de l'évolution des usages.

Une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) est intégrée dès le départ avec le lancement de focus groups (débutés le 22/06) pour identifier les irritants, recueillir les attentes des agents de manière anonyme et coconstruire le plan d'accompagnement.

### 4. Moyens Financiers et Formation

**Budget** : Une enveloppe totale d'environ 60 000 € est estimée pour les 4 mois d'expérimentation.

**Formation** : Un budget de 25 000 € à 50 000 € sera mobilisé pour la montée en compétences des équipes des cercles 0 et 1. À ce jour, 68 % des collaborateurs concernés déclarent déjà posséder des compétences cloud intermédiaires à avancées

# Information en vue d'une consultation sur le projet d'expérimentation sur un CLOUD souverain

25-26 juin  
2026



Voici les réponses aux questions posées par la CFE-CGC Métiers de l'Emploi lors de la présentation d'Etienne de Saint-Martin:

## 1. Sur l'accompagnement humain et la formation

**Répartition du budget :** À ce stade, le détail de la ventilation du budget (entre 3 000 € et 60 000 €) entre les collaborateurs des cercles 0 et 1 n'est **pas encore arrêté**. La cartographie initiale a été réalisée à dire d'experts, et l'objectif de la démarche avec l'équipe QVT (Qualité de Vie au Travail) et les "focus groups" est justement d'identifier précisément les besoins pour mettre les moyens aux bons endroits.

**Certifications "Google Skills" :** Etienne de St Martin ne précise pas explicitement si ce budget spécifique inclut les certifications, mais il mentionne que certains agents du cercle 0 ont déjà commencé à s'autoformer. Le plan de formation définitif sera affiné grâce aux retours des agents durant l'expérimentation.

## 2. Sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) et la charge de travail

**Retours des Focus Groups :** Bien que les discussions aient débuté, il n'y a **pas encore de retour mettant en exergue des "irritants" particuliers** ou des points que les équipes ne sauraient pas gérer à ce stade.

**Maîtrise de la charge de travail :** Pour éviter la surcharge liée à la "double compétence", la direction prévoit un **accompagnement régulier**, notamment via des points hebdomadaires avec les acteurs du cercle 0. L'objectif est d'identifier les freins et les difficultés en temps réel pour que le management puisse les lever. L'impact réel sur la charge de travail est l'un des "observables" que l'expérimentation doit permettre d'évaluer.

## 3. Sur la souveraineté et la réversibilité

**Efficacité du rapatriement (Kill Switch) :** Le risque de "kill switch" (interruption par les États-Unis) a été évalué. Les infrastructures de S3NS sont opérées par des ressources de Thalès en France, ce qui assure une déconnexion des solutions américaines tout en maintenant le service. L'expérimentation est conçue pour être **réversible** afin que France Travail reste maître de ses choix techniques.

**Responsabilité de la sécurité :** Il est confirmé que France Travail (et ses agents) **reste maître et responsable** des choix d'architecture et de la mise en œuvre de la sécurité applicative. L'offre S3NS fournit un cadre de confiance (SecNumCloud), mais ne dédouane pas l'établissement de ses responsabilités en matière d'usage et de configuration.

## 4. Sur les critères d'évaluation du projet

**Indicateurs (KPIs) du GO/NO GO :** Le succès ne sera pas évalué uniquement sur la performance technique. Les quatre familles de critères sont :

**L'impact sur les équipes** (via le suivi QVT et la satisfaction des agents).

**Les critères financiers** (efficacité du modèle pay-as-you-go).

**La sécurité.**

**La rapidité et la vitesse d'exécution** des calculs.

**Mesure du gain écologique (RSE) :** La technologie utilisée permet des **calculs très fins sur le coût énergétique** du stockage et des traitements. Ces données seront comparées à la consommation des datacenters internes pour vérifier si la promesse d'élasticité du cloud permet réellement une économie d'énergie par rapport aux infrastructures physiques existantes.

Un bilan complet incluant tous ces indicateurs sera présenté à l'issue des quatre mois d'expérimentation pour décider de la trajectoire à suivre.

DGA  
Tech



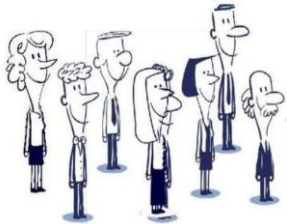
# Information en vue d'une consultation sur le projet d'expérimentation sur un CLOUD souverain

25-26 juin  
2026



DGA  
Tech

CFE  
CGC



La CFE-CGC Métiers de l'Emploi exprime son profond regret suite au rejet d'une expertise indépendante sur le projet "Cloud Souverain". Cette expertise était jugée essentielle pour garantir la protection des agents face à un transfert de responsabilités accru, une complexité de travail amplifiée, et un accompagnement insuffisant. L'absence d'analyse neutre sur la qualité de vie au travail (QVT) est également soulignée. **La CFE-CGC Métiers de l'Emploi appelle les agents à poser des questions avant la consultation de juillet** pour anticiper les impacts de ce projet.



Déclaration de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi relative au rejet du recours à l'expertise pour le projet "Cloud Souverain"

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi prend acte avec un profond regret du rejet, par le vote de ce jour, de la résolution visant à lancer une expertise indépendante sur le projet d'expérimentation "Cloud Souverain". Nous considérons que ce refus prive les agents des garanties nécessaires face à un projet qui va modifier substantiellement leurs responsabilités et leur organisation du travail.

Nous tenons à réaffirmer, pour le procès-verbal, les raisons pour lesquelles la CFE-CGC Métiers de l'Emploi jugeait cette expertise impérative :

## DECLARATION

1. **Le risque d'un "fait accompli" technique et d'un enfermement technologique** Le projet est actuellement en phase de design de la "Landing Zone". C'est maintenant que les standards se fixent. Sans expertise pour analyser ces choix initiaux, nous craignons que la réversibilité promise ne devienne impossible une fois les coûts engagés, enfermant nos collègues dans une dépendance technologique (*vendor lock-in*) vis-à-vis d'un "hyperscaler".

2. **Un transfert de responsabilité sans précédent sur les agents** La Direction l'admet : "France Travail porte la responsabilité des choix d'architecture, ses usages, la sécurité applicative et l'exposition aux risques". Ce transfert de responsabilité juridique et mentale pèse directement sur les ingénieurs et cadres des Cercles 0 et 1. Nous voulions qu'un expert évalue si cette charge nouvelle est réellement soutenable et si les agents sont protégés.

3. **Une intensification du travail et une complexité accrue admises** Le document évoque une "légère augmentation de la complexité". Demander aux agents de gérer un "continuum hybride" (systèmes internes et cloud simultanément) est une source de surcharge cognitive évidente. Le refus de l'expertise empêche de mesurer objectivement ce risque pour la santé des équipes de production et d'ingénierie.

4. **L'insuffisance manifeste de l'accompagnement et de la formation** Le budget de formation annoncé nous semble déconnecté de l'ampleur de la montée en compétences requise pour les 63 agents des Cercles 0 et 1. L'expertise aurait permis de valider si ces moyens sont suffisants pour éviter une obsolescence des compétences ou une fracture numérique interne.

5. **Le besoin d'une analyse QVT totalement neutre** Si la Direction mène ses propres focus groups, la CFE-CGC considère que seul un cabinet expert extérieur pouvait garantir un anonymat total et une liberté de parole absolue, notamment sur des sujets sensibles comme la pérennité de nos datacenters souverains internes.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi déplore que la majorité de cette instance n'ait pas saisi l'urgence d'agir. Nous prenons nos responsabilités en alertant dès aujourd'hui sur les conséquences potentielles de ce projet. Nous resterons extrêmement vigilants quant à la charge de travail et à la santé de nos collègues tout au long de cette expérimentation, et nous n'hésiterons pas à rappeler que ces alertes avaient été posées dès le lancement du projet.



CFE-CGC Métiers de l'Emploi

88 rue des frères Flavien  
75020 Paris

syndicat.cfe-cgc@francetravail.fr

www.cfecg-metiersdelemploi.fr

Diffusion interne



# Point de présentation sur les irritants et l'utilisation de C'Zam

25-26 juin  
2026



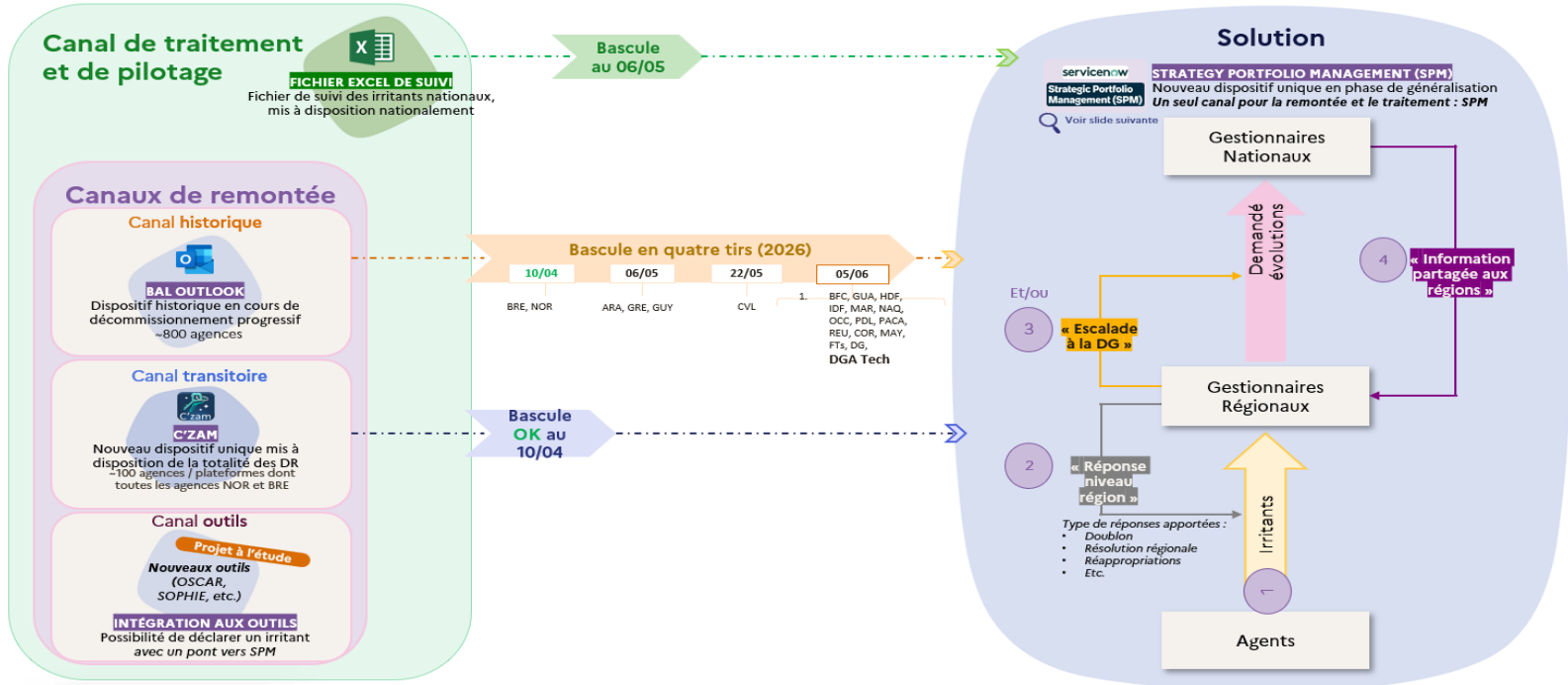
DGA  
Tech



La gestion des irritants avant

Un point d'entrée unique pour remonter et traiter les irritants

et après





## Questions posées:

Quels sont les engagements de délai de réponse apportés aux agents qui déclarent un irritant ?

**Réponse:** pas de délai défini mais le C'Zam sera traité assez rapidement pour pouvoir répondre dans les meilleurs délais

Comment s'assurer que les agents distinguent correctement un irritant d'un incident ou d'un dysfonctionnement ?

**Réponse:** il y a toute une chaîne de traitement derrière en fonction du C'Zam enregistré ( équipe support, LP ....)

le réseau attendait cette évolution avec impatience , Est-ce que vous avez anticipé le renforcement des équipes derrière, pour le traitement de tous ces C'Zam ?

**Réponse:** on va s'ajuster au fil de l'eau en fonction de la volumétrie des C'Zam Saisis, la DGA Tech traitera uniquement les demandes de la DGA Tech et non celles du réseau

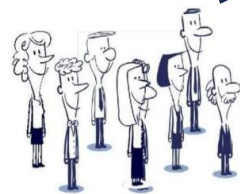
Quel est l'impact sur les services ASP (communauté, visites...), Est-ce que ces actions seront supprimées vu que l'utilisateur pourra désormais saisir ses propres irritants ?

**Réponse:** pas d'impact pour le moment , on verra au fil de l'eau

DGA  
Tech



La CFE-CGC Métiers de l'Emploi met en avant que la mise en place d'un nouveau système de suivi des irritants, en remplacement de l'ancien processus basé sur Excel, répond à une attente forte des agents de France Travail. Cependant, une campagne d'information urgente et efficace à destination des agents est nécessaire pour assurer une transition fluide et une adoption réussie du nouveau système.



# Retour sur l'accompagnement au changement conduit par le cabinet Julhiet Sterwen

25-26 juin  
2026



DGA  
Tech



## La mission s'est déroulée sur 4 mois

Décembre



20 entretiens Codir  
1 atelier CD Tech élargi  
1 Comité des Sponsors

**Total de 29 entretiens agents et managers, sur la base du volontariat pour récolter les besoins :**

- 15 agents
- 10 managers
- 4 pilotes/relais RH Directions

Janvier -Février



1 intervention en CD Tech élargi  
20 entretiens agents et managers  
Prise de contact et premiers échanges avec les équipes support (DG)

- ⇒ Focus sur l'analyse d'impacts et l'élaboration du plan de communication et coordination avec l'équipe com et les mises à jour des outils SI
- ⇒ 3 communications (mails, article, supports)

Février - mars



1 intervention en CD Tech  
9 entretiens agents  
Poursuite des échanges avec RSE, achats, contrôle de gestion et com.

- ⇒ 4 communications
- ⇒ Adaptation du plan de communication
- ⇒ Préparation des prochaines étapes



# Retour sur l'accompagnement au changement conduit par le cabinet Julhiet Sterwen

25-26 juin  
2026



DGA  
Tech



## Question posée:

Parcours professionnel:

Plusieurs agents expriment des inquiétudes sur leur évolution professionnelle. Quels dispositifs spécifiques ont été mis en place pour sécuriser les parcours de carrière dans la nouvelle organisation ?

## Réponse apportée :

Les dispositifs existants resteront , il n'y aura pas pour le moment de nouveaux dispositifs

## Question posée :

Depuis plusieurs mois, de nombreuses actions de communication ont été menées pour expliquer la nouvelle organisation. Au-delà de la compréhension de l'organigramme, quel bilan la Direction tire-t-elle aujourd'hui de l'appropriation réelle de la réorganisation par les agents, et quels sont les points qui restent encore à consolider ?

**Réponse apportée :** Le bilan de la nouvelle organisation matricielle est jugé prématuré après seulement six mois de mise en œuvre. De nombreux changements (renouvellement des RPC, nouveaux responsables, adaptation progressive des agents) nécessitent un temps d'appropriation. Un bilan fiable ne pourra être réalisé qu'après une année complète de fonctionnement afin d'évaluer pleinement l'efficacité du dispositif.







## ● 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

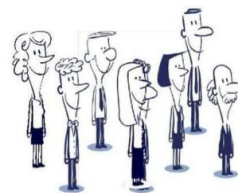
Permettre ces mouvements en évitant des travaux

DGA  
Tech

CFE  
CGC



Diffusion interne



La CFE-CGC Métiers de  
l'Emploi vote  
**POUR**

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

COMPTE  
RENDU



MÉTIER DE  
L'EMPLOI

DGA  
Tech



## 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** rencontre avec les agents Le 02 juin 2026



**Schiltigheim** Reporté en septembre 2026

# Notre équipe, vos élus, posez vos questions, adhérer



DGA  
Tech



## Elus Titulaires CSE

Sophie BOUYASSE-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 BOUYASSE-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 BOUYASSE-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 BOUYASSE-DESCHAMPS

**Schiltigheim** : Stéphane MAZARS



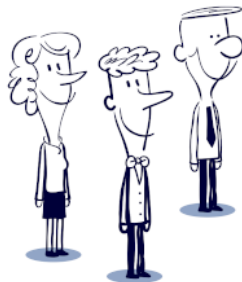
Vous avez une question ?

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](mailto:syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr)

# Adhérer à la CFE-CGC Métiers de l'Emploi



[syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr](mailto:syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr) 

Retrouvez nos informations sur [www.cfecgc-metiersdelemploi.fr](http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr)

