

# Compte rendu du CSE du 01/07/2026

initialement prévu le 25/06/2026

## Au sommaire

- **Actualités de la Direction**
- Information sur **l'ajustement de l'organigramme de la DR**
- Point de situation sur le dispositif **CSP**
- Information sur le **test YUZU** en Nouvelle Aquitaine
- Point de situation sur le déploiement de **My Job Glasses**
- Point d'étape sur la **centralisation des annexes 1 à 3**
- Information sur le test concernant la **lutte contre la fraude interne**
- Information sur la mise à jour du **PAPRI Pact 2025/2027**

**Suite à une intervention de la CFE-CGC, la Direction confirme que les managers POSSEDENT les MÊMES DROITS que les non-managers, et que TOUS les accords concernent TOUS les agents qui y sont éligibles\*.**

\*par ex. les managers au forfait ne bénéficient pas de tous les accords.

Il existe en effet de « rares cas » où il a été vivement conseillé à des managers (hors forfait) de (re)devenir conseillers s'ils souhaitent demander le bénéfice des facilités accordées aux seniors, de la préretraite progressive, du temps partiel, voire d'une mission...

▶ **Vous êtes dans cette situation, contactez-nous !** ◀



**Vous avez des questions, des remarques, un besoin d'accompagnement ? Vous souhaitez nous rejoindre, vous investir ? Contactez-nous - Nous vous rappellerons rapidement !**

# Actualités de la Direction

LE JOURNAL INTERNE D'INFORMATION | JUILLET 2025 | NUMÉRO 27



## 1. Inauguration agence



## 2. kiosques fonctions support



## 3. canicule

- **Déplacements du Directeur Régional** : Le DR a indiqué avoir réalisé 33 déplacements en 4 mois à la rencontre du réseau (incluant les Directions Territoriales Déléguées prévus cette semaine). Ce rythme soutenu d'environ 2 collectifs rencontrés par semaine lui permet de prendre la mesure des spécificités et de la diversité du territoire néo-aquitain.
- **Inauguration de Bordeaux Bastide** : Le nouveau site a été inauguré en présence du maire de quartier et des partenaires locaux. Cette inauguration a été axée sur les services concrets rendus aux usagers, aux entreprises et aux partenaires du territoire, ainsi qu'à la promotion de My Job Glasses.
- **Lancement des "Kiosques" d'écoute pour les fonctions supports** : Face aux inquiétudes des agents des fonctions supports, le DR a initié, avec le DRAPS, des temps d'échanges sous forme de "kiosques" (moins de 50 personnes). Trois kiosques se sont déjà tenus à Bordeaux, d'autres sont planifiés à Limoges, Saint-Benoît et Périgny, ainsi qu'en distanciel. La Direction en fera un bilan qualitatif mais souligne des retours encourageants de la part des agents concernés.
- **Partenariat avec le Tour de France** : France Travail a signé un partenariat avec la société organisatrice du Tour de France pour déployer un dispositif d' "aller-vers". Ce partenariat vise à promouvoir les métiers et à valoriser les recrutements locaux lors des différentes étapes. Lors de l'étape de Pau, le Directeur Général se déplacera en Nouvelle-Aquitaine pour signer officiellement la convention de partenariat.
- **Gestion de la canicule et des fortes chaleurs** : La Direction a présenté le bilan de l'épisode de fortes chaleurs survenu fin juin et les mesures d'anticipation pour les semaines à venir.
  - Le service immobilier a confirmé que la climatisation était opérationnelle sur 90% des sites de la région. Pour les 10% de sites restants (pannes ponctuelles ou zones insuffisamment rafraîchies), la Direction indique avoir réorganisé l'activité locale en demandant de regrouper les agents uniquement dans les bureaux rafraîchis et d'éviter les espaces surchauffés.
  - Pour faire face aux températures élevées et aux fermetures d'écoles, plusieurs leviers ont été mobilisés et enregistrés : 746 journées de télétravail occasionnel, 62 jours de télétravail exceptionnel, facilités circonstances exceptionnelles climatiques (Art.10 accord OATT), 40 jours de garde d'enfants (mobilisés par les parents suite aux fermetures d'écoles). La Direction s'est engagée à fournir un point chiffré consolidé au début du mois de juillet, une fois toutes les saisies de fin de mois finalisées, et à renouveler ce suivi après chaque épisode caniculaire. **La CFE CGC a demandé à la Direction la possibilité d'élargir exceptionnellement les horaires variables pour que les agents puissent venir travailler plus tôt le matin, à l'instar de plusieurs services publics. Réponse : il faudrait modifier les heures d'ouverture des sites. A suivre.**
- **Ajustement de l'organigramme de la Direction Régionale** : Aurélien Leroy prend le poste de Directeur Régional Adjoint aux Opérations (DRAO) en Bretagne. Son poste désormais vacant sera transformé en poste de cadre dirigeant, ce qui permettra plus de latitudes en termes de délégations et d'intérim au niveau de la DR.



\* A compter de D1 ou 2:2

TECHNICIEN-NE \* AGENT DE MAÎTRISE

MANAGERS et NON MANAGERS

CADRE



S'INFORMER  
sur l'actualité  
de notre entreprise



ÉCHANGER  
partager nos idées  
et nos expériences



AVANCER  
ensemble vers  
nos objectifs



## Point de situation sur le dispositif CSP

- **Présentation par la Direction** : À ce jour, 3 500 adhérents sont accompagnés dans la région, par 56 conseillers internes et 60 consultants externes. La moyenne régionale s'établit à 62 adhérents par portefeuille, soit un niveau supérieur à la cible de référence fixée à 50.
- La Direction a également rappelé une évolution importante mise en œuvre au 1er avril 2026 : le transfert de l'inscription et de la prise de rendez-vous aux plateformes. Cette nouvelle organisation permet un traitement plus homogène et plus rapide, avec un délai de traitement inférieur à 5 jours.

**La CFE-CGC alerte sur la taille critique des portefeuilles** - Les élus CFE-CGC sont intervenus pour attirer l'attention de la Direction sur plusieurs situations de surcharge préoccupantes : 85 adhérents par portefeuille en Lot-et-Garonne, 78 dans les Deux-Sèvres et 75 en Creuse. Pour la CFE-CGC, ces niveaux interrogent directement la capacité du dispositif à garantir un accompagnement de qualité, mais aussi à préserver les conditions de travail des agents concernés. Les élus CFE-CGC ont donc demandé à la Direction quelles mesures étaient prévues pour revenir à une charge plus conforme à la norme attendue. ➡ **En réponse, la Direction** a indiqué que le pilotage était réalisé au niveau régional et **a annoncé l'allocation de 12 ressources complémentaires afin de compenser l'augmentation des entrées dans le dispositif.**

**La CFE-CGC alerte sur l'absence de prestataire dans la Creuse** - Concernant ce territoire, où la situation demeure particulièrement tendue, la Direction a indiqué étudier la possibilité d'ajouter un lieu d'exercice pour le prestataire externe, afin de répondre à l'absence actuelle de solution de proximité.

**La CFE-CGC restera attentive à l'évolution du dispositif CSP dans la région** - Nos élus ont rappelé la nécessité de garantir un accompagnement de qualité pour les adhérents CSP, mais aussi de préserver les conditions de travail des agents qui portent ce dispositif au quotidien. **Les élus CFE-CGC demandent un suivi régulier des portefeuilles, une vigilance particulière sur les territoires les plus en tension, une meilleure anticipation des moyens, ainsi qu'une prise en compte réelle des irritants techniques et organisationnels.**

**Pour la CFE-CGC**, le bon fonctionnement du dispositif CSP ne peut pas reposer uniquement sur des ajustements quantitatifs. Il suppose aussi une attention réelle portée aux outils, à l'organisation du travail, au management, à la charge mentale et à la soutenabilité des portefeuilles. **La réussite du dispositif CSP passe par un équilibre indispensable : répondre efficacement aux besoins des licenciés économiques concernés, sans dégrader les conditions de travail des agents chargés de les accompagner.**



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





## Information sur le test YUZU en Nouvelle Aquitaine

**Présentation de la Direction :** Derrière ce nom exotique se cache un outil d'évaluation immersif sous forme de jeu vidéo en 2D, conçu par une jeune pousse tricolore née en 2022. L'ambition affichée par la Direction est séduisante : il s'agit d'objectiver 12 « Savoir-Être Professionnels » (SEP) – tels que l'autonomie, l'adaptabilité ou la gestion du stress – pour fluidifier les recrutements et favoriser l'inclusion des profils sans CV, en valorisant le bénévolat et les expériences de vie. Ce Proof of Concept (POC), prévu pour durer un an, du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027, doit être déployé dans 7 agences volontaires de notre région : Futuroscope, Rochefort, Bressuire, Thouars, Mérignac, Boucau et Poitiers Saint-Benoît. Cet outil pourrait succéder à feu l'Évaluation des Compétences et Capacités Professionnelles (ECCP). Le demandeur d'emploi recevra une synthèse des résultats et le conseiller prescripteur une version détaillée.

**Les observations de la CFE CGC :** Les élus CFE-CGC ont regretté l'absence de visuels, captures d'écran ou, mieux encore, d'une vidéo, pour mieux cerner l'intérêt de ce nouvel outil et en comprendre concrètement l'ergonomie. ▶ La Direction s'est engagée à fournir un lien de démonstration aux élus.

**Sur le plan matériel et financier, la CFE-CGC a obtenu des clarifications :**

- Yuzu ne nécessite aucun équipement lourd – le jeu tourne sur de simples ordinateurs, tablettes ou smartphones.
- Le coût est entièrement supporté par la DG, et n'aura donc aucun impact pour la DR. Ce coût est estimé à deux chiffres par test, « l'équivalent d'un menu chez McDonald's ».

**Sur le plan de la charge de travail, la CFE-CGC a alerté la Direction sur deux points :**

- Alors que la prescription se fait via l'envoi d'un simple lien aux DE, il faudra compter 45 minutes à une heure de débriefing individuel par le conseiller référent ou par un psychologue du travail. Si la Direction intègre cette activité dans la gestion normale d'un portefeuille, **les élus CFE-CGC s'interrogent sur le fait que seul le conseiller prescripteur connaîtra la totalité de l'évaluation, ainsi que les motifs d'un éventuel échec à l'évaluation.** Pourquoi le candidat ne reçoit-il pas la totalité des résultats ? En l'absence de visuels, nous ne connaissons pas la forme du bilan. Par expérience, les résultats de certains tests de ce type représentent plusieurs pages, du reste fort intéressantes, mais potentiellement longues à analyser puis à restituer.
- **Aucun interfaçage n'est prévu** entre la plateforme Yuzu et notre système d'informations. Pour intégrer les résultats sur le profil de compétences des DE, **les conseillers devront procéder à une saisie sur MAP.**

**L'avenir nous dira si cet outil, créé par des informaticiens et des psychologues du travail, sera validé par nos propres collègues psychologues du travail, dans ses principes et dans son exploitation.**



\* À compter de D1 ou 2,2

TECHNICIEN-NE \* AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS



## Point de situation sur le déploiement de My Job Glasses

### Présentation de la Direction :

- Lancé fin mars 2026 en NA, ce dispositif vise à moderniser l'accompagnement à l'orientation et à l'intermédiation en facilitant la mise en relation directe des DE avec des « ambassadeurs », salariés dans leur entreprise. La région NA bénéficie d'un réseau de 1 714 ambassadeurs actifs.
- 266 conseillers ont créé et activé un compte professionnel sur la plateforme ; 406 DE inscrits qui ont initié 468 conversations avec des ambassadeurs et qui ont débouché sur 211 RDV réalisés en toute autonomie (sans l'intermédiaire direct d'un conseiller).
- Les initiatives et partenariats locaux se multiplient en région : Présentation du dispositif devant le Club RH du MEDEF le 11 juin 2026 pour accroître l'attractivité des entreprises (DD 24) ; animation d'un atelier pratique pour accompagner 8 jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) dans leurs premiers contacts avec des professionnels (Bdx Bastide). Présentation de l'outil auprès de l'UMIH NA (hôtellerie-restauration), de l'AFT Transport, et de l'OPCO Industrie pour le projet « Femmes d'industrie ». Un webinar dédié au secteur du transport a également réuni 200 candidats autour du témoignage d'un conducteur routier ambassadeur.

### Les observations de la CFE CGC

- **La CFE-CGC a interrogé la Direction sur le devenir des 211 RDV réalisés en autonomie.** Il est regrettable de ne pas disposer de données qualitatives automatiques (immersion, réorientation réussie, embauche). La Direction a partagé ce besoin et invite les conseillers à encourager les usagers à déclarer l'aboutissement de leurs rendez-vous afin de pouvoir les tracer "manuellement".
- **La CFE-CGC a demandé des précisions sur les secteurs professionnels les plus sollicités** par les DE afin d'orienter au mieux les futures prospections d'ambassadeurs. La Direction nous répond que ces données fines ne sont pas encore consolidées, mais elle s'appuiera sur les semaines thématiques (comme celle du numérique à la rentrée) pour dresser des bilans sectoriels réguliers.
- Face à la désignation annoncée de « relais locaux » dans chaque site, **la CFE-CGC a demandé comment cette nouvelle mission d'animation, ainsi que la promotion et la mise à jour des dossiers, s'intégreraient concrètement dans leur charge de travail.** Réponse de la Direction : ces missions s'inscrivent pleinement dans les prérogatives et fiches de poste de nos conseillers.



TECHNICIEN-NE  
\* A compter de D1 ou 2.2

AGENT DE MAÎTRISE  
CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS



## Point d'étape sur la centralisation des annexes 1 à 3

### Présentation de la Direction :

Le traitement des DAL de ces publics spécifiques – journalistes (Annexe 1), marins (Annexe 2) et dockers (Annexe 3) a été regroupé sur trois pôles de référence nationaux afin de sécuriser ces dossiers à forte technicité, caractérisés par un taux de liquidation manuelle de 62% : les journalistes seront gérés en Île-de-France, les marins seront rattachés à la Bretagne, les dockers seront instruits en région PACA.

La Direction a rappelé que cette centralisation répond à un processus national éprouvé, visant à fiabiliser les paiements et à réduire le taux de trop-perçus, tout en garantissant un aiguillage fluide.

### Les observations de la CFE CGC :

- **En réponse aux questions de la CFE-CGC concernant le volume de dossiers concernés en NA, la charge de travail déchargée et le maintien des Equivalents Temps Plein (ETP) GDD**, la Direction a fourni les informations suivantes :
  - volumes précis des dossiers transférés depuis notre région: 186 dossiers de journalistes, 303 dossiers de marins et 19 dossiers de dockers.
  - Aucun impact négatif sur les effectifs ETP de notre région, cette centralisation libérant au contraire du temps de traitement pour les conseillers GDD.
- **La CFE-CGC a interrogé la Direction quant au risque d'agressivité à l'accueil physique** si un DE se trouvait en difficulté avec son dossier d'indemnisation. La Direction a précisé que le SI orientait automatiquement les dossiers complets vers les pôles d'expertise, que l'accompagnement se faisait exclusivement à distance par téléphone, que le conseiller référent indemnisation (CRI) dédié restait l'interlocuteur privilégié, que toutes ces informations étaient communiquées aux DE.



Technicien-NE  
A compter de D1 ou 2,2

MANAGERS et NON MANAGERS  
AGENT DE MAÎTRISE  
CADRE





## Information sur le test concernant la lutte contre la fraude interne

### Présentation de la Direction :

- L'intégrité constitue l'une des pierres angulaires de la mission de service public dévolue à France Travail. Dans un écosystème où la confiance des usagers repose sur une gestion exemplaire des deniers publics, la lutte contre la fraude interne s'inscrit comme un impératif éthique.
- L'inspection Générale de l'Audit Interne a identifié 21 cas de fraude avérés, principalement sur le volet indemnisation. **Impact financier : 1,5 million d'euros.**
- La Direction a tenu à distinguer l'erreur non intentionnelle et humaine de la fraude, laquelle suppose une intention manifeste de tromper, étayée par des indices matériels.
- Des algorithmes, l'IA et le datamining (exploitation de très grandes bases de données) feront remonter des dossiers d'agents à contrôler sur la base de différents indices : RIB, mail, adresse personnelle communs à un agent et un demandeur d'emploi par exemple. Mais des contrôles porteront également sur le cumul activité/indemnisation, la vérification de l'absence de perception d'allocations parallèlement au salaire, une activité externe incompatible (Art.10 du Règlement Intérieur), cumul d'activités et conflits d'intérêts et le contrôle de l'ARCE (vérification de l'obtention de l'aide sans autorisation préalable ou dans des conditions litigieuses).
- L'accès à ces dossiers sera réservé aux seuls auditeurs nationaux assermentés. Les alertes classées sans suite feront l'objet d'une suppression automatique sous 48 heures, garantissant le respect de la finalité des données traitées.

**Pour la CFE-CGC, la lutte contre la fraude interne est une nécessité, sous réserve d'une protection absolue des droits des agents.**

**Les élus CFE-CGC ont pointé les risques de très nombreux faux positifs :** par ex. les agents dont les conjoints sont inscrits à France Travail, et/ou avec un RIB commun, et/ou un mail commun, et/ou une adresse commune) ! Autant de charges à traiter par les auditeurs qui devront vérifier un à un les situations.

**Les élus CFE-CGC ont demandé si les agents concernés, ainsi que leur ligne managériale, étaient informés dès la détection de l'alerte.** Réponse de la Direction : seuls les auditeurs nationaux seront informés et classeront sans suite tous les faux positifs. Autant de stress en moins pour les agents et leurs managers. Quant aux suites à donner aux fraudes certifiées, la Direction évoque les sanctions possibles jusqu'au licenciement.

Puisse le renforcement annoncé de l'équipe Prévention des Fraudes à la hauteur de cette nouvelle mission !



A compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN-NE \* AGENT DE MAÎTRISE

MANAGERS et NON MANAGERS

CADRE





## Information sur la mise à jour du PAPERACT 2025/2027

- **Présentation de la Direction :** Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail définit les mesures concrètes de prévention découlant de l'évaluation des risques professionnels. 4 thématiques phares ont été mises en avant :
  - Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) : L'objectif est de former au moins deux personnes par site (un agent et un manager) pour détecter la souffrance psychique. 124 agents formés au 25 juin 2026, pour une cible finale de 208 places d'ici la fin de l'année 2026.
  - L'aménagement des postes de travail : Un budget significatif de 320 000 € a permis de réaliser 332 aménagements ergonomiques sur préconisation médicale.
  - Le Plan Sûreté : Doté d'un budget de 9 millions d'euros, ce plan vise à sécuriser nos sites (vidéosurveillance, contrôle d'accès) et à déployer les formations d'ici juin 2027. 52 sites sont déjà opérationnels.
  - La Sécurité Incendie par réalité virtuelle : Pour moderniser la formation, deux dispositifs de réalité virtuelle ont été acquis pour 10 000 €. Il n'y aura donc plus de manipulation d'extincteur dans des conditions réelles.

Par ailleurs, à la question des élus sur l'assurance des vélos ou trottinettes lors des déplacements professionnels, la Direction a précisé que ces déplacements étaient couverts par l'assurance mission de l'établissement.

La CFE-CGC a relevé que l'action sur le "protocole de protection face aux incivilités numériques et e-réputation" était la seule cotée en rouge. Nos élus ont souligné l'urgence de ce sujet à l'heure des réseaux sociaux.

La Direction a partagé ce constat et a validé l'idée de mener un travail conjoint avec les directions financières, cybersécurité et protection des données pour bâtir un cadre régional protecteur.

Face à une faible sollicitation des ergonomes et médecins du travail, les élus CFE-CGC s'interrogent sur l'origine de cette baisse de demandes : est-ce le reflet d'un bon équipement des agents, adapté par le passé ou est-ce dû à une méconnaissance de cette offre de services ? Une communication sera faite au réseau et la Direction en assurera la promotion auprès des ELD.

Concernant l'usage de la réalité virtuelle pour les habilitations à l'utilisation des extincteurs, les élus CFE-CGC ont demandé si deux casques suffiraient pour toute la région. La Direction a précisé que ces équipements seraient répartis, l'un sur le territoire Nord, le second sur le territoire Sud, qu'ils seraient gérés par les chargés de sécurité et que cela permettra d'évaluer la fluidité de la planification avant d'envisager un achat supplémentaire.



\* A compter de D1 ou 2\*2

TECHNICIEN-NE \* AGENT DE MAÎTRISE

MANAGERS et NON MANAGERS

CADRE





Marie-Anne  
Terrière



Isabelle Grand-  
Morcel



Marjorie  
Pichevin



Catherine  
Lopez



Marc-Antoine  
Bonacasa



Stephen  
Santiago



Kader Adda

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

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

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

**De subir plutôt que d'agir ?**

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

**Pas uniquement de nouveaux adhérents.**

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

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



## 🎯 Notre objectif

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

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

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

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

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

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

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



Technicien-NE  
\* A compter de DI ou 2.2

MANAGERS et NON MANAGERS  
AGENT DE MAÎTRISE  
CADRE

