



**FLASH CSE extraordinaire
25/08/2026 et 26/08/2026**

**FLASH CSE ordinaire du
27/08/2026**

*Techniciens, Agents
de Maîtrise, Cadres,*

ENSEMBLE
CONSTRUISONS DEMAIN



Techniciens,
Agents de Maîtrise, Cadres
Ensemble, Construisons Demain



CSE extraordinaire 25/08/2026

[Présentation du rapport d'expertise du cabinet DEGEST](#)

[Consultation sur l'évolution de la DGA Tech dans le cadre de la nouvelle organisation de la Direction Générale](#)

CSE extraordinaire 26/08/2026

[Présentation du rapport d'expertise du cabinet TECHNOLOGIA](#)

[Consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle](#)

CSE ordinaire 27/08/2026

[Trésorerie et Commission du CSE](#)

[Séance de questions/réponses du DGA TECH \(Samir Amellal\)](#)

[Consultation sur le projet d'aménagement des espaces de travail de Castelnau le Lez \(Denis Faussurier\)](#)

[Point sur la stabilité du SI \(Thomas Lagoutte\)](#)

[Présentation des indicateurs du Cloud \(Etienne de Saint Martin \)](#)

[Bilan EPA et EP \(Anne Lise Saillard\)](#)

[Point semestriel sur la prestation de service \(Stephanie Clémentine\)](#)

[Bilan de la gestion de crise sur le site de Pessac \(Sabine Couderc\)](#)

SOMMAIRE



FLASH CSE extraordinaire **25/08/2026 : Retour de** **l'expertise du cabinet Degest**

Analyse des impacts potentiels du «Projet d'évolution de la DGA Tech dans le cadre de la nouvelle organisation de la Direction générale» en termes de santé, sécurité et conditions de travail.



Présentation du rapport d'expertise du cabinet DEGEST

25 août
2026

Mouvements des effectifs entre la Direction Générale et la DGA Tech



DGA
Tech



AFFECTATION ACTUELLE		PROJET D'AFFECTATION THEORIQUE		Effectifs*
DIRECTION	DEPARTEMENT	DIRECTION GENERALE ADJOINTE (DGA)	DIRECTION	
Direction OSEEP	Département Administration et Maitrise d'Ouvrage du Système d'Information statistique	DGA Tech	Direction produit à l'EChelle	6
Direction OSEEP	Département Big data	DGA Tech	Direction Data & IA	5
Direction OSEEP	Adjointe au directeur	DGA Tech	Chargée de mission auprès du directeur Moyens et Capacité à faire	1
DGA Ressources Humaines et Relations Sociales	Directeur Transformation Digitale et données RH	DGA Tech	Chargé de mission auprès du DGA	1
DGA Ressources Humaines et Relations Sociales	Département Transformation digitale RH	DGA Tech	Direction produit à l'EChelle	22
			Total	35

DGA Tech	SSI	DGA Gouvernance, Responsabilité et Sécurité	Direction de la Cybersécurité	15
DGA Tech	Direction Data & IA	DGA Gouvernance, Responsabilité et Sécurité	Direction conformité numérique	1
			Total	16

*nombre de postes transférés



DGA
Tech



Synthèse du Rapport d'Expertise (Cabinet DEGEST)

Le rapport met en évidence un décalage critique entre la vision de la Direction (un simple ajustement structurel) et la réalité vécue par les agents (une transformation profonde et subie).

Points de vigilance majeurs :

Une charge de travail déjà critique : La DGA Tech opère sous une pression constante (Loi Plein Emploi, cybersécurité). Les heures supplémentaires ont augmenté de 14,5 % en un an, et l'organisation actuelle est déjà marquée par une "fatigue organisationnelle".

Une conduite de projet lacunaire : L'expertise souligne une démarche "minimaliste" : manque de participation des agents de terrain, information insuffisante du CSE et une analyse des risques professionnels jugée incomplète (trop centrée sur la réaction plutôt que sur la prévention des causes).

Risques sur l'organisation et l'efficacité :

- **Complexité accrue :** Le passage au mode "Produit" et à l'organisation matricielle risque d'augmenter l'intensité du travail et la charge mentale (gestion de la double hiérarchie, coordination complexe).
- **Fragilisation des collectifs :** Le transfert de l'équipe SSI (Sécurité des Systèmes d'Information) vers la Direction Générale menace de briser des collectifs de travail soudés et de dégrader la coopération technique indispensable à la cybersécurité.
- **Perte de sens et d'identité :** Le changement de posture (passage de l'opérationnel vers le fonctionnel) et l'incertitude sur les futurs postes (doublons, évolution des missions) menacent l'identité professionnelle des experts.
- **Incertitudes sur les conditions d'emploi :** Des inquiétudes légitimes apparaissent concernant le maintien des acquis (télétravail, avantages sociaux, primes) lors du transfert vers la Direction Générale.

L'avis de la direction concernant le rapport d'expertise du cabinet DEGEST

25 août
2026



DGA
Tech



la Direction considère que le rapport est fragilisé par des extrapolations et par l'absence d'échanges avec la Direction, tout en reconnaissant qu'un effort important devra être fait sur la communication lors des prochaines réorganisations.

La Direction porte un regard nuancé et plutôt critique sur le script/rapport d'expertise concernant la réorganisation de la DGA Tech.

- **Elle conteste certaines conclusions jugées insuffisamment factuelles.** La Direction estime que les experts ont parfois extrapolé des informations, notamment lorsqu'ils évoquent des **désaccords stratégiques au sein de la Direction** ou une supposée remise en cause de l'efficacité des agents. Selon elle, ces affirmations ne peuvent pas être considérées comme établies puisque certains membres de la Direction n'ont pas été interrogés.
- **Le principal reproche porte sur le manque d'accès des experts à la Direction.** La Direction considère que cette absence d'échanges a limité la qualité de l'expertise et aurait pu conduire les experts à interpréter ou « deviner » certains éléments. Elle estime que le rapport aurait pu avoir une autre orientation si les experts avaient pu interroger les interlocuteurs concernés.
- **Elle reconnaît néanmoins qu'il existe de vrais sujets à prendre en compte.** La Direction ne rejette donc pas complètement le rapport : certains constats lui paraissent pertinents et pourraient conduire à faire évoluer les processus lors des prochaines réorganisations.
- **Concernant les risques psychosociaux (RPS),** la Direction reconnaît qu'ils existent depuis longtemps à la DGA Tech/DSI et qu'il y a effectivement des points à améliorer, mais elle estime que le rapport leur donne une place particulièrement importante sans avoir pu suffisamment confronter ces constats avec la Direction.
- **Sur la communication pendant la réorganisation,** la Direction reconnaît qu'il y a eu un problème. Elle explique que, lors de la réorganisation précédente de janvier, la communication avec les agents avait été limitée pendant la phase de dialogue social, notamment en raison de la position prise par l'instance. Elle considère qu'il faudra réfléchir à une meilleure façon de communiquer avec les agents et les managers lors des prochaines réorganisations.

Consultation sur l'évolution de la DGA Tech dans le cadre de la nouvelle organisation de la DG

25 août
2026



DGA
Tech



Réorganisation DGA Tech : Pourquoi la CFE-CGC s'oppose au projet

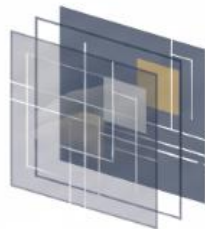
La CFE-CGC Métiers de l'emploi a émis un avis défavorable sur le projet de réorganisation de la DGA Tech. Le syndicat dénonce une méthode "minimaliste" conçue sans les acteurs de terrain, mettant en péril la santé des agents et la sécurité informatique de l'établissement.

Nos Revendications



Suspension immédiate du projet.

Aucun passage en force sans réponses écrites sur la charge de travail et les parcours.



Analyse du "Travail Réel".

Une étude basée sur l'activité concrète plutôt que sur des questionnaires de la direction.



Garanties fermes et écrites.

Protection contractuelle du maintien des acquis sociaux et des conditions de travail actuelles.

Les 3 Piliers du Refus

+14,5 %



d'heures supplémentaires.

Une charge de travail déjà critique qui rend la transition actuelle impossible et dangereuse.



Risque psychosocial majeur

Le passage au mode "Produit" augmente l'intensité du travail et crée une insécurité sur les acquis.

Menace sur la Cybersécurité (SSI)

Le transfert du département Sécurité fragilise l'expertise technique et la réactivité face aux menaces.



Consultation sur l'évolution de la DGA Tech dans le cadre de la nouvelle organisation de la Direction Générale

25 août
2026



DGA
Tech





CFE CGC
MÉTIERS DE
L'EMPLOI
SYNDICAT DES
TECHNICIENS
AGENTS DE MAÎTRISE
CADRES

DECLARATION

CFE-CGC Métiers de l'Emploi

28 rue des Frères Favier
75003 Paris
syndicat_cfe-cgc@francetravail.fr
www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

Declaration de la CFE-CGC Métiers de l'emploi CSE extraordinaire du 25/08/2026

Objet : Vote défavorable sur le projet d'évolution de la DGA Tech dans le cadre de la nouvelle organisation de la Direction Générale

La CFE-CGC Métiers de l'emploi a pris connaissance du projet de réorganisation de la DGA Tech et, après analyse approfondie du rapport d'expertise du cabinet DEGEST, nous avons décidé de porter un avis défavorable.

Nous ne votons pas contre le changement, mais nous votons contre une méthode. Nous refusons une réorganisation qui semble avoir été conçue dans des bureaux de la Direction Générale, sans la participation de ceux qui font vivre la technologie au quotidien : les agents de terrain.

Notre opposition repose sur trois piliers critiques :

1. Une conduite de projet qui ignore la réalité du travail. Le rapport d'expertise est sans appel : la démarche est « minimaliste ». L'information transmise est lacunaire, les questions des agents restent sans réponse et l'analyse des risques est incomplète. On nous parle de « transition fluide », mais on occulte la réalité : une charge de travail déjà critique, marquée par une hausse de 14,5 % des heures supplémentaires en un an. On ne peut pas construire l'avenir sur une base de fatigue organisationnelle déjà avérée.
2. Une menace directe sur l'expertise et la sécurité de l'établissement. Le projet prévoit le transfert du département Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) vers la Direction Générale. Sous couvert de « cohérence », ce mouvement risque de briser des collectifs de travail soudés et de dégrader la réactivité opérationnelle indispensable à notre cybersécurité. En éloignant la gouvernance de l'expertise technique, on ne fait pas que déplacer des cases sur un organigramme : on fragilise la capacité de France Travail à répondre aux menaces numériques et aux exigences de la loi Plein Emploi.
3. Un risque majeur pour la santé et l'identité des agents. Nous refusons que l'optimisation organisationnelle se fasse au détriment de la santé mentale. Le passage au mode « Produit » et à l'organisation matricielle, sans accompagnement réel, va accroître l'intensité du travail et la charge mentale. De plus, nous alertons sur l'incertitude qui plane sur les conditions d'emploi. Entre les doutes sur le maintien des acquis sociaux, le télétravail et les parcours professionnels, ce projet crée un sentiment d'insécurité qui est, en soi, un risque psychosocial majeur.

En conclusion, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi demande :

La suspension de la validation de ce projet tant que des réponses écrites et précises n'auront pas été apportées sur les parcours professionnels et la charge de travail réelle.

Une véritable analyse de l'activité qui ne se contente pas de questionnaires de direction, mais qui écoute le travail réel.

Des garanties fermes et écrites sur le maintien des acquis sociaux et des conditions de travail.

Nous ne sacrifions pas l'expertise et la santé des agents sur l'autel d'une réorganisation incomplète et subie.



Diffusion interne





CONTRE : A l'unanimité des élu(e)s

Diffusion interne





FLASH CSE extraordinaire 26/08/2026 : Retour de l'expertise de Technologia

*Analyse du projet d'expérimentation de l'IA
agentique pour la fabrication logicielle*





Synthèse du rapport d'expertise

L'expérimentation de l'IA agentique (notamment via GitHub Copilot et Claude Code) est une étape clé de la transformation de la fabrication logicielle à France Travail. Si les premiers retours sont très positifs, ils soulèvent des enjeux de maîtrise et d'organisation qu'il convient d'anticiper.

1. Des bénéfices concrets et immédiats

Accélération des tâches : Gains de temps significatifs sur le codage, les tests, la documentation, les migrations et la résolution de bugs.

Enrichissement du travail : L'IA permet de réaliser des tâches plus complexes, d'explorer de nouvelles technologies et d'améliorer la qualité des productions (code plus propre, tests plus systématiques).

Soutien à l'apprentissage : L'outil agit comme un assistant pédagogique, facilitant la montée en compétences et la compréhension de codes complexes.

2. Des transformations du travail à anticiper

Évolution des métiers : Le rôle du développeur se déplace de la production pure vers davantage de conception, de cadrage, de contrôle et de validation.

Nouveaux défis de maîtrise : L'IA peut induire une charge mentale différente (nécessité de vérifier en permanence) et nécessite de nouvelles compétences pour piloter l'outil (prompting, paramétrage, gestion du contexte).

3. Points de vigilance et risques identifiés

Maîtrise et responsabilité : Risque de perte de compétences par désuétude ou de dépendance à l'outil. La responsabilité de la validation finale doit impérativement rester humaine.

Charge et rythme : Risque d'augmentation de la charge de travail si les gains de productivité sont immédiatement transformés en une hausse des cadences ou des attentes de production.

Cadre et sécurité : Nécessité de clarifier les règles d'usage (données, accès, outils autorisés) pour éviter le "shadow IA" et garantir la sécurité des systèmes.

Cohésion des collectifs : Risque d'isolement des utilisateurs ou de dégradation de la collaboration si l'interaction avec l'IA remplace les échanges professionnels.

Conclusion : L'IA est un levier de performance et d'évolution des métiers, mais son succès dépendra de la capacité de l'organisation à accompagner les agents, à sécuriser les usages et à piloter les transformations sans dégrader les conditions de travail.

DGA
Tech



Consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle



DGA
Tech



Principe de l'XP

Approche : Expérimentation basée sur le volontariat visant à transformer le cycle de vie logiciel (spécifications, développement, tests, opérations) par un changement culturel.

Accompagnement : Suivi par un comité dédié (élus CSE, représentants DPS, experts IA) pour mesurer les impacts RH et techniques.

Sécurité : Utilisation de modèles garantissant la confidentialité des données (pas de réutilisation pour l'entraînement, stockage en Europe, Zéro data rétention).

Jalons clés

25 juin : Lancement du dialogue social (CSE).

Septembre, Novembre, Décembre : Points d'avancement trimestriels en comité de suivi.

T1 2027 : Nouveau dialogue social pour préparer la généralisation.

Perspectives

Industrialisation : Transformation du "delivery" des produits IT.

Compétences : Adaptation et déploiement de l'offre de formation IA.

Opérations : Création d'une équipe dédiée à l'accompagnement et au partage des bonnes pratiques.

Généralisation : Extension de l'XP aux volontaires sur l'ensemble de la chaîne de fabrication logicielle (SDLC).

Consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle



DGA
Tech



QUESTIONS/REPONSES

Sur la maîtrise du travail et les enjeux liés à l'IA :

Q: Quelles mesures concrètes sont prévues pour garantir que les agents conservent la maîtrise de leur travail malgré l'introduction de l'IA, notamment pour éviter les risques de "boîte noire" et de perte de compétences ?

R: Uniquement les agents internes de la DGA Tech ont accès à cette expérimentation. Des demandes de la part des sociétés de services ont été faites. Elles travaillent sur le sujet cependant aucune habilitation/licence ne sera donnée à un prestataire pour accéder à l'expérimentation.

Sur l'accompagnement des équipes :

Q: Quel plan d'accompagnement est prévu pour construire les évolutions avec les équipes, en partant des situations de travail et des besoins réels, plutôt que d'appliquer uniformément de nouveaux outils ?

R: Approche : "La politique des petits pas" (Agilité et réponse aux situations concrètes plutôt qu'un programme rigide).
Diagnostic de terrain : Entretiens individuels suivis dans le temps, focus groupes et observation directe du travail réel pour identifier les besoins réels.

Gouvernance pluridisciplinaire :

RH : Gestion des carrières, formations et accompagnement des blocages individuels (éthique, valeurs).

Management & DSCC : Détection des signaux faibles et accompagnement des nouveaux modes de travail (ex: évaluation avec l'IA).

Accompagnements modulables : Solutions de proximité au quotidien ou entretiens RH personnalisés selon les besoins détectés.

Calendrier : Début à la rentrée, avec phase d'observation terrain vers la mi-octobre.

Consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle

26 août
2026



DGA
Tech



QUESTIONS/REPONSES

Sur la vision et la méthode :

Q: Comment la Direction compte-t-elle partager plus clairement sa vision, ses ambitions, sa feuille de route et les effets recherchés de l'IA au-delà de l'objectif d'accélération du delivery ?

R: Dans le contexte de France Travail, plusieurs moyens et instances sont mis en place pour encadrer et développer les projets liés à l'intelligence artificielle (IA).

1. **Instance de gestion des crises** : Une instance existe déjà pour gérer les crises, qu'elles soient opérationnelles ou moins opérationnelles. Elle permet de suivre les projets en cours, d'évaluer leur pertinence et de s'assurer que les actions menées sont cohérentes avec les déclarations. L'objectif est de vérifier que *"nous faisons ce que nous disons, et nous disons ce que nous faisons"*.
2. **Consultations et échanges approfondis** : Il est essentiel de prendre le temps, lors des consultations actuelles et futures, d'approfondir les échanges sur le sujet de l'IA. Cela permettra de partager des informations plus détaillées et d'enrichir les discussions.
3. **Comité IA** : Un comité dédié à l'IA sera mis en place. Sa vocation est de répondre aux questions opérationnelles liées à l'expérimentation de l'IA.

Le comité sera composé :

- D'un représentant par organisation syndicale, avec la possibilité d'un backup pour garantir la continuité.
 - Du secrétaire du CSE.
 - De représentants RH.
 - D'experts IA.
4. **Feuille de route stratégique** : Une feuille de route est en cours d'élaboration. Elle intègre les nouvelles orientations et vise à définir une vision à moyen et long terme (3 à 5 ans, voire plus).
 5. **Convention tripartite** : Enfin, la convention tripartite, bien que moins liée à l'opérationnel quotidien, est un élément important. Elle inclut des engagements autour de l'IA pour les usagers et viendra compléter les autres initiatives. Cette convention imposera également une posture doctrinale claire sur le sujet de l'IA.

Consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle



QUESTIONS/REPONSES

Sur la cybersécurité :

Q: Comment intégrer les exigences et contrôles de cybersécurité tout au long du cycle de l'expérimentation de l'IA agentique ?

R: L'objectif principal est d'intégrer par défaut les bonnes pratiques de cybersécurité dans les outils de développement.

Actuellement, il y a une certaine décentralisation des règles de sécurité, ce qui signifie que chaque produit peut avoir ses propres normes. Cela crée des incohérences, et il est urgent de rationaliser tout cela pour s'assurer que ce qui est appliqué à un produit soit cohérent avec les autres.

L'enjeu principal dans les mois à venir est donc de mener une grande opération de nettoyage et d'harmonisation. L'objectif est de garantir que les outils mis à disposition des développeurs couvrent bien l'ensemble des spécificités et des besoins de France Travail, tout en offrant une expérience fluide et sécurisée dès le départ.



DGA
Tech



Consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle



Développement de l'IA à France Travail : Un « Oui » Vigilant et Engagé

Avis favorable avec réserves lors du CSE extraordinaire du 26 août 2026. La CFE-CGC Métiers de l'emploi considère l'IA comme une opportunité, sous condition qu'elle serve les agents et la qualité du travail.

POURQUOI UN VOTE FAVORABLE ? (Les conditions de l'opportunité)



L'IA au service de l'humain

L'IA doit améliorer les **conditions de travail** sans jamais se substituer à l'expertise des agents.



L'accompagnement comme priorité

Le succès repose sur une **formation continue** et des **expérimentations** construites avec les équipes de terrain.



Une vision stratégique claire

Nous exigeons une **gouvernance structurée** pour éviter la multiplication d'initiatives dispersées et hors cadre.

NOS POINTS DE VIGILANCE (Les réserves du vote)



Maîtrise de la charge mentale

Vigilance absolue contre l'**intensification du travail** et l'augmentation démesurée des attentes envers les agents.



Préservation du sens métier

Refus de l'effet « **boîte noire** » et de la **perte de compétences critiques** liées à l'automatisation.



Équité et évolution professionnelle

Prévenir la **fracture numérique** entre agents et garantir des parcours professionnels valorisants pour tous.

DGA
Tech



Consultation sur le projet d'expérimentation d'IA agentique pour la fabrication logicielle



DGA
Tech



DECLARATION

Déclaration de la CFE-CGC Métiers de l'emploi – CSE extraordinaire 26/08/2026

Avis favorable avec réserves sur le développement de l'IA

La CFE-CGC Métiers de l'emploi considère que l'intelligence artificielle peut être une opportunité pour France Travail, à condition qu'elle reste au service des agents et du travail, et non l'inverse.

Notre position s'inscrit toutefois dans un contexte de transformations successives : réorganisations, management matriciel, agilité, mode produit, télétravail, transformation de Pôle emploi en France Travail. Les équipes sont déjà fortement sollicitées. L'IA ne peut pas être une transformation de plus, menée à marche forcée.

Notre vigilance : ne pas perdre la maîtrise opérationnelle et l'expertise des agents

La CFE-CGC ne s'oppose pas à l'IA. Nous demandons simplement qu'elle reste maîtrisée par ceux qui font le travail.

Nous alertons notamment sur :

- la charge mentale et l'intensification du travail ;
- la perte progressive de compétences et l'effet « boîte noire » ;
- la perte de sens et de visibilité sur le travail réel ;
- l'évolution des métiers, des emplois et des parcours professionnels ;
- le risque que les gains de productivité se traduisent par toujours plus d'attentes envers les agents ;
- le risque de fracture entre les agents selon leur niveau d'appropriation de l'IA.

L'accompagnement n'est pas une option

Pour nous, pas de transformation réussie sans accompagnement.

Cela passe par une formation continue, adaptée aux différents niveaux de maturité, par des expérimentations construites avec les équipes et par un management suffisamment formé pour comprendre et accompagner ces évolutions.

Nous demandons également davantage de visibilité sur la stratégie, la feuille de route et la gouvernance de l'IA, afin d'éviter une multiplication d'initiatives dispersées ou de pratiques hors cadre.

Un avis favorable, mais pas un blanc-seing

La CFE-CGC Métiers de l'emploi émet un avis favorable avec réserves.

Cet avis repose sur une conviction simple : l'IA doit améliorer le travail, pas dégrader les conditions dans lesquelles il s'exerce.

Nous resterons donc particulièrement attentifs à ses impacts sur les métiers, les compétences, les conditions de travail et les parcours professionnels.

Pour la CFE-CGC, la réussite de l'IA ne se mesurera pas uniquement en gains de productivité. Elle se mesurera aussi à notre capacité à préserver l'humain, la maîtrise du travail et le sens de l'activité.

CFE-CGC Métiers de l'Emploi

28 rue des Frères Faivre
75020 Paris
syndicat.cfe-cgc@francetravail.fr
www.cfecgc-metiersdelemploi.fr



Diffusion interne



FAVORABLE : CFE-CGC – 2
ABSTENTION : CFTD – 12
CGT et FO n'ont pas participé au vote



FLASH CSE

27/08/2026





DGA
Tech



Commission ASC - Activités de sites | Vote :

Site de Nantes : Billetterie Aquatic et Billetterie Basket Féminin

Site de Schiltigheim : renouvellement des abonnements Basket SIG Strasbourg

Site de Aix en Provence: Billetterie au Provence Rugby

Site de Caen : Billetterie Cinéma via Hello CSE

Site de Pessac : Escalade : Découverte et abonnements

Site de Montreuil : renouvellement de l'activité Ping-Pong.

ACTIVITES NATIONALES :

Les inscriptions aux voyages 2027 ont ouvert le jeudi 20 août et se **clôtureront le dimanche 27 septembre minuit**.

Pour l'année 2027, le CSE et la commission Activités Culture et loisirs de la DGA TECH vous proposent plusieurs destinations possibles tout en alternant périodes scolaires et non scolaires.

Au programme, un balnéaire été (**Crète**) et des destinations un peu plus lointaines (**Cambodge, Equateur, Norvège**).

Vous trouverez sur le site du CSE

(<https://cedsipe.portailce.com/Home/Identification>), dans l'onglet "ACTIVITES/Voyages 2027", les documentations ainsi que diverses informations que nous vous invitons à parcourir avant de vous inscrire.



DGA
Tech



Dialogue social et réorganisation en cours (CSEC)

Procédure de référé : Les élus des organisations syndicales CFE-CGC, CFDT, CGT, cgt-FO, FSU, SNAP et STC du CSEC ont décidé d'engager une action en justice concernant le projet d'évolution de l'organisation de France Travail présenté dans le cadre du « levier 3 de la démarche efficience »

Séminaire Managers – Novembre

L'objectif de ce séminaire est de présenter la feuille de route à travers une démarche mixte : une présentation institutionnelle complétée par des ateliers participatifs.

À la suite de cet événement, la feuille de route sera présentée au CSE.

Cybersécurité, Cloud, Souveraineté

Plusieurs réunions sur la cybersécurité, le cloud et la souveraineté sont programmées à la rentrée avec Monsieur Walter Arnaud (nouveau responsable de la DINUM).

Évolution de la doctrine d'achat : Un bulletin officiel va être publié pour encadrer une nouvelle doctrine d'achat. Elle intégrera des exigences de souveraineté, une meilleure gouvernance, ainsi que des **critères d'inclusion** ciblant les seniors et les personnes en situation de handicap.

Consultation sur le projet d'aménagement des espaces de travail de Castelnau le Lez

27 août
2026

Projet Castelréno 2026 : Un Aménagement Concerté pour la DGA TECH

VISION ET TRANSFORMATION TECHNIQUE



Optimiser la performance par la proximité physique.

L'ambition centrale est de favoriser les interactions professionnelles au sein de la DGA TECH.

Modernisation et isolation phonique des bureaux.

Les travaux incluent le cloisonnement, l'insonorisation et la mise à jour des courants faibles.



Réaménagement spécifique de l'espace direction DIPE.

ENGAGEMENT SOCIAL ET CALENDRIER 2026



"Avis Favorable" de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi.

Le syndicat salue la prise en compte des demandes sur les affectations individuelles.

"Avis CFE-CGC Métiers de l'Emploi.

Le syndicat salue la prise en compte des demandes sur les affectations individuelles.



Accompagnement RH et relogement temporaire.

Un dialogue continu assurera l'organisation du relogement des agents durant les travaux.



Phase opérationnelle au T3/T4 2026.

Les déménagements et déplacements d'agents sont programmés pour le second semestre 2026.

**DGA
Tech**

**CFE
CGC**



FAVORABLE : FO- CFDT- CFE-CGC – 16
ABSTENTION : CGT - 5
DEFAVORABLE : 0

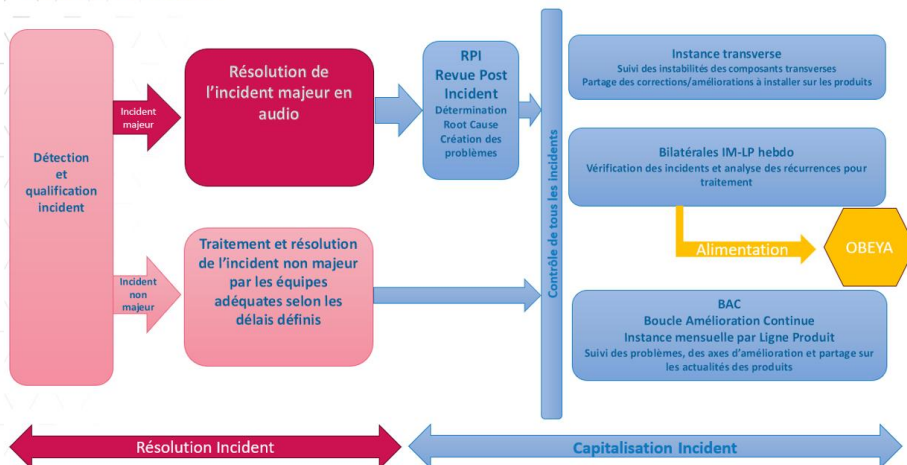
Diffusion interne



Point sur la stabilité du SI

Gestion des incidents de production

Articulation QOS



Pour donner suite aux tensions opérationnelles de 2024-2025, notre stratégie a évolué d'une gestion d'incidents réactive vers une détection proactive de la qualité de service.

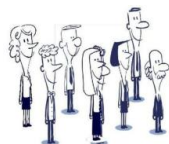
Cette mutation repose sur l'institutionnalisation des revues post-incident et la mise en place d'une gouvernance transverse (Obeya) pour assurer le suivi des causes racines.

Ces efforts se traduisent par des résultats concrets, notamment une satisfaction utilisateur de 85,92 % et une diminution des incidents majeurs début 2026.

L'enjeu actuel est de pérenniser cette stabilité en renforçant l'accompagnement et la culture qualité auprès de toutes les équipes.

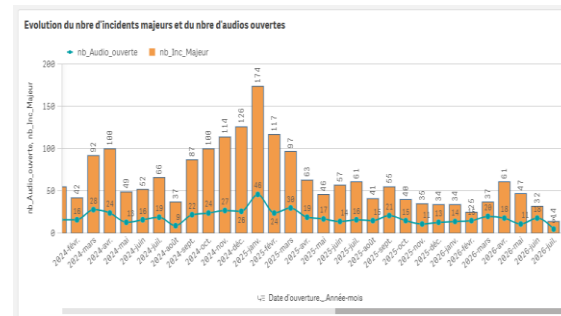
DGA
Tech

CFE
CGC



Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi expriment leur satisfaction quant aux efforts déployés par les équipes, qui ont permis d'assurer une stabilité du SI, résultat reconnu par le réseau.

Diffusion interne



Présentation des indicateurs de l'expérimentation cloud souverain

Cadre & Périmètre de l'Expérimentation



Objectif Majeur

Valider l'intérêt de l'hybridation (SecNumCloud et continuum d'infrastructure) dans le contexte de cas d'usages métiers CDP & d'IA.



Périmètre Applicatif & Cloud

Deux premiers cas d'usage identifiés :
Déploiement des solutions CDP (Customer Data Platform) et MatchFT sur un cloud de confiance souverain (S3ns / SecNumCloud).



Équipes Mobilisées

Equipe dédiée CDP
Equipe DIA Data / IA
DTSI Cloud
DTSI IRC
DTSI Architectes
DOSP OSV

Pour donner suite à la présentation de l'expérimentation du Cloud souverain, des indicateurs clés sont mis en place pour mesurer l'intérêt de l'hybridation (SecNumCloud et Continuum d'infrastructure).

Ils visent à mesurer les promesses d'agilité, de simplicité de réversibilité et d'innovation, mais aussi à suivre les impacts sur les équipes.

- Huit indicateurs clés couvrent compétences, qualité de vie au travail, agilité des déploiements, sécurité et pilotage financier.
- Un suivi des impacts sur les salariés, notamment via des focus groupes, permettra d'ajuster organisation et conditions de travail.
- La démarche inclut une capitalisation des connaissances et un contrôle rigoureux des accès et de la maîtrise budgétaire.



questions/réponses sur les indicateurs de l'expérimentation cloud souverain



DGA
Tech



Q: Au-delà des indicateurs techniques présentés, quels seront les impacts mesurables sur les salariés (compétences, charge de travail, organisation, emplois et conditions de travail) et selon quels indicateurs ces impacts seront-ils suivis et partagés avec le CSE ?

R: Dans le cadre de cette expérimentation, plusieurs étapes ont déjà été réalisées. Les différents focus groups qui ont eu lieu. Pour rappel, nous avons commencé par une phase amont, complétée par des projets spécifiques.

Quatre focus groups ont été menés avec différentes équipes travaillant sur des sujets variés. Ces groupes seront suivis régulièrement. Une pétition sera également mise en place, impliquant les mêmes équipes pour évaluer les résultats.

Des indicateurs seront définis pour mesurer l'impact des problématiques soulevées par les agents lors des focus groups. Certaines pistes de solution sont déjà en cours de test dans une ou deux agences pilotes. Une réunion est prévue prochainement pour valider et mettre en œuvre les propositions issues de ces groupes.

Nous suivrons ainsi les impacts sur les équipes tout en déployant les solutions identifiées lors des focus groups. 'autres acteurs partageront les avancées lors des prochains CSE. Des points réguliers seront faits sur le sujet.

Les vacances pourraient ralentir le processus, mais les managers prendront en charge la restitution des résultats et proposeront des pistes de solution dès la semaine prochaine. Ces éléments vous seront partagés sans problème.



Bilan EPA et EP



DGA
Tech



Les EPA : un bilan chiffré

Un formulaire simplifié, une mobilisation générale pour une campagne remplie de challenges.



*agents absents pendant toute la durée de la campagne

Quelques chiffres :
Total des EPA : 1 645
Dont:

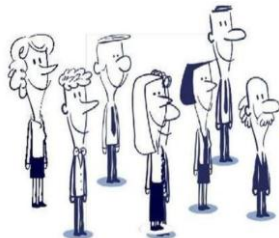
- EPA validés : 1 591
- EPA refusés : 12
- EPA annulés : 37*
- EPA non validés : 5

Mobilités fonctionnelles souhaitées : 170
agents ont exprimé un souhait

Mobilités géographiques souhaitées : 17
agents



Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi alertent la direction sur le faible nombre d'agents ayant réalisé un Plan d'Action Partagé (PAP) en 2026 : **21 agents sur 149**, soit une proportion particulièrement faible (14%). La direction indique que la réalisation d'un PAP n'est pas systématiquement souhaitée par l'ensemble des agents. Elle précise également que l'année 2026, marquée par la réorganisation, s'inscrit dans une conjoncture particulière. Dans ce contexte, plusieurs agents ont fait le choix de ne pas réaliser de PAP cette année, privilégiant leur mobilisation sur les activités opérationnelles. La direction prend acte de cette remontée et indique qu'elle sera **plus vigilante sur ce sujet pour l'année prochaine**, afin de veiller à une meilleure appropriation et à un suivi plus attentif du dispositif.



Diffusion interne



Point semestriel sur la prestation de service



DGA
Tech

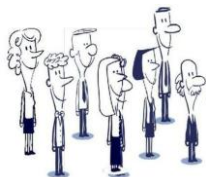


Au 30 juin 2026, la DSI faisait appel à un équivalent de **1 599,7 ETP externes**

Ces équivalents temps plein (ETP) correspondent à des prestataires intervenant à temps plein ou à temps partiel sur la base du nb de jours moyen annuel travaillés (213 jours) ou d'un coût en jours/ hommes.

Attention : un complément sera transmis en septembre pour finaliser le décompte semestriel en intégrant les éléments suivants :

- Complétude de la saisie Activ IT par les ESN (décompte arrêté au 06/08 sur la base de 95%)
- Prise en compte des arrêtés comptables pour les marchés hors Activ'IT comme la télé-exploitation, le SDEK, l'IMAC, la Sécurité, la RSE.



Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi ont rappelé à la Direction qu'en cas de taux de saisie inférieur à 96% par les ESN, des pénalités sont applicables.

Diffusion interne

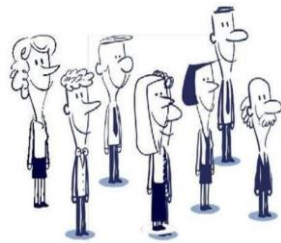
Bilan de la gestion de crise sur le site de Pessac



DGA
Tech



Les élus CFE-CGC Métiers de l'emploi tiennent à féliciter l'ensemble des équipes mobilisées (DPS, RSQVCT, Gestion du Site de Pessac, les RSP, la cellule de crise, les managers etc.) pour la gestion exemplaire de la crise des incendies en gironde. Les communications et les informations au fil de l'eau transmises par la gestion de site de Pessac et la DPS ont permis de bien appréhender la situation. Les appels des responsables des pôles de compétences et des managers auprès de l'ensemble des agents du site de Pessac ont été fortement appréciés.



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



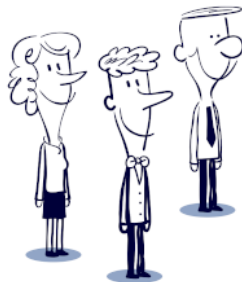
Vous avez une question ?

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

Adhérer à la CFE-CGC Métiers de l'Emploi



syndicat.cfecgc-si@francetravail.fr 

Retrouvez nos informations sur www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

