

Compte rendu du CSE du 27/08/2026



Au sommaire

- **Actualités de la Direction**
- Point d'étape **IA**
- Information en vue d'une consultation de la **transformation du point relais d'Ussel en agence**
- Information sur le **pilote Dépist&vous** en Nouvelle-Aquitaine
- Présentation des résultats du **baromètre Interne** de mars 2026
- Présentation du bilan du dispositif **"Pépites"** et du nouveau dispositif **"Déclic"**



MANAGERS et NON MANAGERS

TECHNICIEN-NE * **AGENT DE MAÎTRISE** **CADRE**

* A compter de D1 ou 2.2

Mail → syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr

Tél/SMS → 06.22.93.23.37 du lundi au vendredi

WhatsApp (7j/7) Flashez le QR/Code →

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



RETOUR GESTION DES INCENDIES



ENGAGEMENT CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



SÉMINAIRE CDDE - TABLE RONDE



Retour sur les incendies de l'été et déplacements de la Direction

Le 6 août 2026, accompagné de la DGA Tech et de la Directrice Régionale Adjointe en charge des opérations, le Directeur Général s'est rendu dans les agences de Parentis-en-Born, Andernos et à la DGA Tech de Pessac. Ce déplacement visait à soutenir les équipes touchées par les incendies dans les Landes et en Gironde, saluer la solidarité des agents et souligner l'action de la cellule de crise. Un plan d'actions de reconstruction et d'accompagnement des entreprises sinistrées est engagé. Le Directeur Régional s'est également rendu sur plusieurs sites impactés ou en région au cours du mois d'août.

Engagement contre les violences faites aux femmes - Partenariat The Sorority

La Nouvelle-Aquitaine devient région pionnière en intégrant le réseau des « Lieux Sûrs » avec l'association The Sorority. 43 agences France Travail de la région ont rejoint cette initiative sur la base du volontariat. Ce dispositif vise à identifier ces agences comme des lieux d'écoute et d'orientation pour les personnes victimes de violences ou vulnérables, en complément de dispositifs locaux existants (ex. Angela à Angoulême).

Organisation de trois séminaires régionaux pour les collègues CDDE :

Pour la première fois à l'échelle régionale, la Direction réunit l'ensemble des conseillers CDDE :

- le mardi 22/09 à Pau pour les agences du 64, 40 et 47.
- le mardi 29/09 à Poitiers pour les agences du 86, 79, 16, 17, 87 et 23.
- le mercredi 07/10 à Boulazac pour les agences du 24, 19, 33.

Objectifs : témoigner de la reconnaissance envers le métier de l'accompagnement, partager les évolutions de l'offre de service et la feuille de route stratégique, favoriser les échanges directs grâce à des séquences de questions-réponses avec le Directeur Régional et le CODIR, ainsi qu'à des retours d'expérimentations d'agences.

La participation à ces séminaires "s'inscrit pleinement dans l'exécution normale du contrat de travail". L'emploi du terme « invitation » dans la communication relève de la courtoisie d'usage. **La présence est donc attendue pour l'ensemble des conseillers CDDE** programmés à leur poste le jour de l'événement.

📌 Si le séminaire a lieu un jour habituellement non travaillé, l'agent peut, en accord avec son manager décaler son jour non travaillé sur la même semaine. À défaut, l'agent conserve son organisation à temps partiel habituelle.

📌 Mi-temps thérapeutique : Aucune présence ne peut être exigée si elle entre en contradiction avec la prescription médicale et le calendrier d'aménagement du temps de travail fixé.

📌 Agents en formation : Toutes les sessions de formation prévues sur ces dates sont annulées et reportées afin de permettre la participation des conseillers. **Seule exception** : les 48 nouveaux entrants actuellement engagés dans leur parcours d'intégration conservent leur planning de formation.

📌 Congés : Les agents disposant de congés préalablement posés et validés pour ces dates ne sont pas concernés par l'obligation de présence.

Point d'étape IA

Présentation de la Direction

- **Les outils IA permettent d'alléger la charge mentale et de se recentrer sur l'humain** : La promesse principale de Chat FT Écoute est de libérer du « temps de cerveau disponible » en évitant la prise de notes manuscrite pendant l'échange, permettant au conseiller de se concentrer pleinement sur l'écoute active et la relation personnalisée avec l'utilisateur.
- **L'humain reste décideur** : La Direction insiste sur le fait que l'IA ne génère qu'une proposition de synthèse. C'est obligatoirement le conseiller qui relit, ajuste, « met sa patte », valide et prend la décision finale.
- **Aucun outil d'IA n'est obligatoire pour les conseillers**. Leur usage est laissé à l'appréciation des agents. L'outil s'adapte bien aux termes métiers et acronymes complexes, et permet de générer des conclusions structurées et professionnelles dans le système d'information.
- **La Direction met en avant le respect strict du RGPD et de l'AI Act**. Le recueil du consentement préalable de l'utilisateur avant toute captation audio est présenté comme un préalable obligatoire garanti par le management. Deux instances éthiques (Comité Éthique Interne et Comité Éthique Externe) encadrent le dispositif.



Intervention des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

La CFE-CGC a pris connaissance avec attention de ce point d'étape sur les quatre outils d'intelligence artificielle présentés aujourd'hui : Chat FT Écoute, Coach FT Chercheurs d'emploi, Coach FT Recruteurs et le Simulateur d'entretien de l'Académie France Travail. Les élus apprécieront par ailleurs les démonstrations à venir sur ces trois derniers outils

Notre organisation aborde ces évolutions dans un esprit constructif. Nous ne sommes pas opposés, par principe, à l'intégration de l'intelligence artificielle dans les outils de l'établissement : utilisée à bon escient, elle peut alléger certaines tâches, améliorer l'information des usagers et faciliter le travail des équipes.

Cette ouverture s'accompagne toutefois d'une vigilance que nous estimons nécessaire, et qui rejoint plusieurs des quatre dossiers présentés :

- Sur la fiabilité et charge réelle : **certains résultats restent qualitatifs là où des indicateurs chiffrés seraient utiles**, notamment sur les erreurs de captation, les corrections nécessaires, et le gain de temps net une fois ce travail de vérification intégré.
- Sur la protection des données et information des usagers : **les modalités de recueil et de conservation des données issues d'échanges avec les demandeurs d'emploi ou les recruteurs ne sont pas toujours précisées.**
- Sur la charge de travail des conseillers : **plusieurs de ces outils reposent in fine sur une vérification humaine** — un point sur l'impact réel en charge de travail nous paraît nécessaire avant toute généralisation.

La CFE-CGC souhaite que chaque nouvelle phase de déploiement fasse l'objet d'une information, voire d'une consultation, des instances, accompagnée d'indicateurs de fiabilité, d'usage et d'impact sur la charge de travail et reste disponible pour un dialogue constructif sur ces sujets, dans l'intérêt conjoint des agents et des usagers.

Information en vue d'une consultation de la transformation du point relais d'Ussel en agence

Cette transformation du point relais d'Ussel en agence de plein exercice se justifie par la volonté de répondre aux exigences de la Loi Plein Emploi et d'aligner le périmètre de l'agence sur l'arrondissement et son Comité Local pour l'Emploi (CLPE). Cette réorganisation vise à corriger l'isolement géographique d'Ussel, situé à 64 km (53 min de route) de Tulle, en créant un poste de Directeur d'Agence présent à 100 % sur site pour assurer un encadrement quotidien et animer le CLPE. Elle offre également un gain de proximité pour les usagers (notamment du canton d'Égletons) et prépare la création ultérieure d'un site intégré au Réseau Pour l'Emploi (RPE) avec les partenaires locaux.

Sur le plan RH et opérationnel, la Direction garantit le maintien à Ussel des 13 agents en CDI, des 3 agents en CDD, d'un RE et d'un RM. La mise en œuvre sera effective au 01/11/26, après examen de la CSSCT puis de la consultation du CSE le 24/09. Des aménagements intérieurs sont prévus pour créer le bureau du Directeur, en parallèle des travaux de sûreté fin 2026 / début 2027.

Intervention des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

La CFE-CGC prend acte avec intérêt du projet de transformation du point relais d'Ussel en agence de plein exercice, qui répond à une problématique organisationnelle clairement identifiée et permet un rapprochement de service pour plusieurs communes du territoire.

Nous saluons le maintien de l'ensemble des collaborateurs actuellement affectés à Ussel ainsi que la création d'un poste de directeur d'agence dédié.

Nous souhaitons cependant que plusieurs points soient clarifiés avant la consultation du 24 septembre.

Le nouveau découpage confie à Ussel une hausse d'activité de l'ordre de 25 à 43 % selon les indicateurs (demandes d'emploi, offres, établissements), sans évolution correspondante des effectifs de conseillers présentés dans ce support : nous souhaitons un éclairage sur l'adéquation à venir entre la charge prévisionnelle et les moyens humains alloués.

Les élus CFE-CGC restent disponibles pour échanger sur ces points avant la consultation, dans l'intérêt des agents comme des usagers du territoire d'Ussel.



MANAGERS et NON MANAGERS

* A compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN-NE * AGENT DE MAÎTRISE CADRE



Information sur le pilote Dépist&Vous en Nouvelle-Aquitaine

Présentation de la Direction :

Le projet « **Dépist&vous** » est une initiative de France Travail Nouvelle-Aquitaine visant à faciliter la prévention et le dépistage précoce de quatre types de cancers (sein, col de l'utérus, colorectal et peau) auprès des agents. Établi sur le constat qu'un citoyen sur deux méconnaît les modalités de dépistage et que seuls 9 millions de dépistages sont effectués sur les 20 millions recommandés par an en France, ce dispositif repose sur une démarche volontaire et confidentielle.

Il s'articule autour de trois piliers : une plateforme numérique avec des questionnaires médicaux basés sur les recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) pour établir un profil de risque individuel, des parcours pédagogiques d'autosurveillance accompagnés d'un annuaire de professionnels de santé, et des webinaires interactifs co-animés par des experts soignants et patients.

Programmé pour une phase d'expérimentation d'un an (du 17/09/26 au 16/09/27), le dispositif représente un budget de **12.240 € TTC** pris en charge par la DR.

La Direction a apporté des garanties strictes quant à la protection de la vie privée : l'employeur n'a aucun accès aux données individuelles ou aux questionnaires de santé, les informations étant chiffrées et hébergées sur des serveurs certifiés Hébergeur de Données de Santé (HDS) en France, tandis que le temps passé sur les webinaires est comptabilisé comme du temps de travail effectif.



La CFE-CGC accueille favorablement l'initiative de France Travail Nouvelle-Aquitaine visant à sensibiliser et faciliter le dépistage des cancers auprès de ses agents, sur un sujet de santé publique majeur et largement sous-investi aujourd'hui.

Nous saluons le caractère strictement volontaire du dispositif, le droit à l'oubli garanti, et l'effort de transparence sur les mesures de sécurité technique mises en œuvre (hébergement HDS, chiffrement de bout en bout, absence de transmission de données nominatives à l'employeur).

Nous avons toutefois relevé que la case permettant de s'opposer à la réutilisation des données anonymisées est décochée par défaut sur la page d'inscription : nous souhaitons qu'un consentement pleinement actif et positif soit privilégié pour ce type d'usage secondaire, conformément à l'esprit de confiance affiché par le projet.

Nous relevons par ailleurs que 3 des 4 cancers couverts par Dépist&vous (sein, colorectal, col de l'utérus) font déjà l'objet, depuis 2024, d'un dépistage organisé national dont les invitations et rappels sont assurés directement et gratuitement par l'Assurance Maladie.

La valeur ajoutée de Dépist&vous nous paraît réelle sur le dépistage de la peau, non couvert par un programme organisé, ainsi que sur la personnalisation du risque et l'accompagnement pédagogique.

La CFE-CGC trouverait pertinente une communication renforcée vers cet outil mais également sur les outils publics déjà disponibles (Ameli, Mon Espace Santé) afin que les agents soient sensibilisés et mobilisent les services qui leur paraîtront les plus adaptés.



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



Présentation des résultats du Baromètre Interne de mars 2026

Présentation de la Direction :

La Direction met en avant une dynamique globale positive marquée par la hausse de l'Indicateur de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (**IQVCT**), qui gagne **+3,9 points pour atteindre 75,8 %**. L'Indicateur d'Engagement (**IE**) progresse également de **+2,5 points pour s'établir à 67,1 %**.

La Direction souligne que la progression de l'IQVCT est quasi exclusivement portée par la composante des **conditions de travail (+5,5 points)**, elle-même tirée par la perception positive de l'accompagnement des **évolutions SI (+8,9 points)** et des **évolutions métiers (+7,6 points)**.

L'ambiance de travail demeure très stable (+0,7 point), portée par des valeurs historiquement hautes telles que la **coopération entre collègues (91,0 %)** et l'**équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (85,4 %)**.

Selon la typologie des sites, la Direction observe des trajectoires contrastées : les **plateformes de production** réalisent la plus forte hausse régionale sur les deux indicateurs (IQVCT à 79,8 %, +4,6 points ; IE à 72,0 %, +6,1 points), tandis que les **agences de proximité** portent et suivent la moyenne de la région.



Intervention des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

La CFE-CGC souhaite appeler l'attention de la Direction sur un signal qui nous semble préoccupant : les fonctions support de la Direction Régionale reculent sur l'engagement sans aucune exception dans les 4 directions concernées, avec un recul particulièrement marqué à -8,2 pts dans l'une d'entre elles.

Plus frappant encore, la confiance dans l'avenir y chute de 44,5 % à 31,8 %, soit la valeur la plus basse de l'ensemble des 18 questions du baromètre — alors même que l'accompagnement des évolutions SI y progresse le plus fortement de tout le document. Ce décalage entre un accompagnement du changement mieux perçu et une confiance en net recul nous semble mériter une attention particulière et des actions ciblées.

Nous notons également qu'au niveau régional, la confiance dans l'avenir est restée totalement stable à 50 %, seule question du baromètre à ne pas progresser : un agent sur deux, en moyenne, n'exprime pas de confiance dans son avenir à France Travail malgré l'amélioration de la plupart des autres indicateurs.

La CFE-CGC souhaite qu'un plan d'actions soit présenté aux instances pour répondre spécifiquement à ces deux points de vigilance, et que les résultats des fonctions support fassent l'objet d'un suivi rapproché lors des prochaines vagues du baromètre.



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



Bilan du dispositif “Pépites” et présentation dispositif “Déclic”

Présentation de la Direction :

Face à des besoins de recrutement en managers de proximité non couverts par les canaux habituels et au vieillissement des effectifs (27 % des managers de proximité ayant plus de 55 ans au 31 juillet 2026), la Direction a présenté ses leviers de détection et d'évolution interne.

- **Le dispositif Pépite**, déployé lors de deux promotions (2022/2023 et 2023/2024), proposait un parcours régional de 6 à 12 mois plaçant les conseillers en situation réelle de gestion d'une « mini-équipe » en agence. Bien que ce système ait affiché un taux de réussite très élevé avec 9 conseillers titularisés RE par session (soit 18 au total), la Direction l'a suspendu en raison de ses contraintes organisationnelles dans les agences d'accueil et d'un ciblage régional parfois déconnecté des besoins de recrutement immédiats des bassins d'emploi.
- Pour y remédier, la Direction privilégie désormais **le Parcours Déclic Manager**, un format territorial plus court (3 mois), expérimenté dans la Vienne en 2025 puis étendu en 2026 aux Charentes et aux Deux-Sèvres. Dans ce cadre, le conseiller ne prend pas la tête d'une équipe mais pilote un projet transverse tout en conservant ses activités quotidiennes, associant des temps d'observation de l'ELD, des ateliers thématiques et un tutorat rapproché par son N+1. Déclenché à la main des DT selon leurs besoins en termes de GPEC, le dispositif compte 17 conseillers engagés dans 4 DT (16, 17, 79 et 86), dont un est d'ores et déjà nommé sur un poste de manager.



Le point de vue des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

Sur le fond, la CFE-CGC accueille favorablement la démarche du parcours Déclic Manager, qu'elle juge plus souple et mieux ajustée aux besoins RH réels des territoires que le dispositif Pépite, évitant au passage la désorganisation des agences liée à la création de mini-équipes temporaires.

Néanmoins, les élus CFE-CGC regrettent le défaut d'information préalable du CSE concernant un dispositif ayant pourtant déjà mobilisé 18 agents, ainsi que l'absence totale de compensation ou valorisation financière pour les conseillers investis dans ces chantiers transverses, contrairement à la prime attribuée sous Pépite. Les élus CFE-CGC regrettent le manque de transparence de la détection — effectuée lors des revues d'effectifs sans appel à candidatures ouvert.

Les élus CFE-CGC souhaitent que ce dispositif soit ouvert aux agents des plateformes de production et des fonctions support, qui devraient eux aussi pouvoir bénéficier de ces opportunités d'évolution vers le management. La Direction semble accueillir favorablement cette demande.



* A compter de D1 ou 2:2

TECHNICIEN-NE *

AGENT DE MAÎTRISE

CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS



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.**



* A compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN-NE *

AGENT DE MAÎTRISE

CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS

Marie-Anne Terrière

Marc-Antoine Bonacasa

Isabelle Grand-Morcel

Stephen Santiago

Marjorie Pichevin

Kader Adda

Catherine Lopez

syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr - Tél/SMS 06.22.93.23.37 - WhatsApp →

