



Compte rendu du CSE du 24/09/2026



Au sommaire

- **Actualités de la Direction**
- Consultation sur la **transformation du point relais d'Ussel en agence**
- Information sur les **Nouvelles Modalités d'Accompagnement**
- Information sur le pilote **Teams Autonomie**
- Point **Match FT Formation**
- Information sur la plateforme **Explor'Métiers**
- Information sur l'utilisation de l'**IA** dans la rédaction dans **SIRHUS**

MANAGERS et NON MANAGERS

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

* A compter de D1 ou 2.2

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

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 →



Déclaration préalable de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi

Déclaration de la CFE CGC Métiers de l'Emploi au sujet des dossiers mis à la disposition des élus mais non prévus à l'ordre du jour (relatifs à l'efficience)

→ **Il est important de rappeler dans ce CSE que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi considère que le débat n'est aujourd'hui ni clos ni tranché.**

→ **La saisine adoptée à l'unanimité du CSEC démontre précisément que subsistent des interrogations majeures sur les modalités d'information et de consultation entourant ce projet de réorganisation dit Efficience.**

→ **Dans ce contexte, les élus CFE-CGC refusent que puisse être entretenue l'idée selon laquelle les représentants du personnel auraient été réputés informés, consultés ou mis en mesure de rendre un avis du seul fait de la mise à disposition de documents.**

→ **La CFE-CGC Métiers de l'Emploi demeure attachée à un dialogue social loyal, transparent et respectueux des prérogatives des représentants du personnel.**

→ **Toute évolution susceptible d'impacter l'organisation du travail, les métiers, les collectifs, les conditions de travail ou l'emploi doit faire l'objet d'une information complète et d'une consultation permettant aux élus d'exercer pleinement leur mandat.**

→ **Dans l'attente de la décision judiciaire à intervenir, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi réserve l'intégralité de ses observations, de ses analyses et de ses droits sur ces dossiers.**

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



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

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.**



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 →





- **Déplacements du DR :** Le Directeur Régional a poursuivi son tour de la région, atteignant un total de 50 sites visités depuis sa prise de fonction. Parmi les déplacements récents, il a cité Bordeaux Nord, Angoulême, Poitiers, Saint-Benoît, Châtelleraut, Bègles, Biarritz et Cenon. Il a également mentionné la tenue, en septembre, d'un événement "Place de l'emploi et de la formation au cœur de l'industrie", organisé en présence du DG et de la vice-présidente du Conseil Régional.
- **Formation professionnelle :** La Direction a fait un point sur le désengagement financier de l'État pour l'exercice du PRIC 2027, qui s'ajoute à une baisse des budgets pour 2026. Si une vague de fermetures massives de sessions avait été annoncée par le Conseil Régional durant l'été, une analyse approfondie a permis de maintenir 75 % de la programmation initiale. Pour les 25 % restants, la Direction travaille actuellement sur les filières prioritaires (industrie, santé, aide à la personne, agriculture, BTP et logistique) afin de maintenir le maximum de sessions via des POI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) et des contrats de professionnalisation.
- **Inflation et prix des carburants :** la Direction a rappelé les dispositions en vigueur :
 - Pour les demandeurs d'emploi : Une attention particulière est portée sur l'utilisation des modalités de contact à distance (téléphone, visio) lorsque cela est opportun, afin d'éviter des déplacements inutiles aux demandeurs d'emploi éloignés des agences.
 - Pour les agents : La Direction a rappelé les dispositions des accords télétravail, notamment la possibilité d'accorder un deuxième jour de télétravail (selon les nécessités de service), l'utilisation du télétravail occasionnel (dans la limite de 12 jours) et l'encouragement au covoiturage ou aux transports en commun.
- **Fermetures des agences :** Pour garantir l'appropriation des évolutions d'octobre, deux jours de fermeture sont programmés les jeudis 15 et 22 octobre, avec une phase d'appropriation prévue le 13 octobre. Cette livraison concerne 41 sujets répartis sur trois chaînes de valeur : l'indemnisation (14 sujets), l'organisation des démarches de recherche d'emploi (10 sujets) et l'accompagnement (17 sujets).
- **Lab RH :** Un Lab RH s'est tenu le 17 septembre en Nouvelle-Aquitaine. Cette journée de réflexion a porté sur la mise en œuvre opérationnelle de l'avenant classification, en se concentrant sur trois emplois spécifiques :
 - Le conseiller chargé de développer les projets et services aux usagers ;
 - Le conseiller en délivrance de services centralisés (emploi en plateforme) ;
 - Les référents domaine support.

Consultation sur la transformation du point relais d'Ussel en agence

Présentation de la Direction

- L'objectif à moyen terme est de créer des formats d'alliance avec les partenaires du RPE (Réseau pour l'Emploi), le département et les collectivités locales. Cette stratégie repose sur la mutualisation des locaux et des équipes d'accueil (zones de libre accès) pour offrir un service plus approfondi et une ouverture plus large aux usagers. Ce projet implique le rattachement de 500 demandeurs d'emploi au futur site d'Ussel.
- Pour assurer la transition :
 - Les offres d'emploi actuellement traitées à Tulle et relevant du territoire d'Ussel resteront à Tulle jusqu'à leur clôture. L'équipe d'Ussel démarrera avec la collecte de nouvelles offres.
 - La Direction a précisé qu'il n'y a pas d'augmentation de la DEFM sur les deux territoires, mais une modification du rattachement.
 - Affectation d'un volontaire en service civique supplémentaire pour l'accueil des usagers et le recrutement d'un CDD (pour une durée minimale de 3 mois) afin d'accompagner ce changement d'organisation.



Le projet a été adopté à l'unanimité des votants.

Explication de vote de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi Nouvelle Aquitaine

La CFE-CGC émet un avis favorable sur le projet de création de l'agence France Travail d'Ussel.

Notre organisation salue cette décision qui vient corriger ce qui nous semblait être une anomalie géographique. Distant de 64 kilomètres (soit plus de 50 minutes de trajet) de l'agence de Tulle à laquelle elle était rattachée, la structure d'Ussel nécessitait une ELD dédiée. Faire coïncider le périmètre de l'agence avec celui de l'arrondissement et du Comité Local pour l'Emploi (CLPE) d'Ussel renforce la cohérence de l'action publique, améliore la proximité pour les usagers du territoire et redonne des perspectives managériales directes aux équipes sur place.

Ce vote favorable sur le principe organisationnel ne masque pas notre préoccupation quant à la charge de travail des agents. La redéfinition du périmètre se traduit par une hausse des indicateurs de l'agence : +29,4 % de demandeurs d'emploi, +42,8 % d'offres d'emploi enregistrées et +24,5 % d'entreprises à accompagner.

Face à cette charge accrue, la CFE-CGC ne doute pas que la Direction étudiera le renforcement des équipes de conseillers, sans que cela ne donne lieu à des mobilités géographiques contraintes pour les collègues des agences les plus proches, mais par l'ouverture de postes dans la BDE.

Par ailleurs, les élus CFE-CGC souhaitent, conformément à la doctrine de la Direction, affirmée lors des CSE du 27/10/22, du 31/08/23 et du 27/02/25, que l'agence d'Ussel soit dotée d'un psychologue du travail.



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

Information sur les Nouvelles Modalités d'Accompagnement (NMA)

Présentation de la Direction : France Travail quitte une logique de simple "gestion de flux" pour entrer dans une véritable logique de "pilotage de parcours". L'objectif affiché est de redonner du sens aux missions des agents en se recentrant sur le cœur de métier : l'accompagnement humain et la réussite durable du retour à l'emploi.

La philosophie du nouveau modèle repose sur une promesse : adapter l'intensité de l'accompagnement aux besoins réels de chaque usager, tout au long de son parcours. L'organisation s'articule désormais autour de deux piliers : l'offre de services "Essentiel" pour une gestion optimisée des demandeurs d'emploi et l'accompagnement "Intensif" pour mobiliser les ressources là où la complexité des parcours l'exige.

La Direction insiste sur le fait que cette organisation ne peut réussir sans le management de proximité. Les managers sont présentés comme les premiers acteurs de cette transition et bénéficient d'un soutien renforcé. Nova est au cœur du dispositif. Ce nouveau système de pilotage de portefeuille permet de cibler les actions sur les emplois prioritaires et de passer d'une gestion administrative à un pilotage actif.

Le pari est qu'en accélérant le retour à l'emploi grâce à cet accompagnement intensif, l'établissement démontrera à ses financeurs la pertinence de son action. La Direction soutient que cette démonstration d'efficacité permettra, à terme, de justifier une augmentation des moyens pour France Travail, permettant ainsi d'augmenter le nombre de portefeuilles intensifs et de diminuer la charge des portefeuilles essentiels.

La Direction a explicitement écarté la remise en place d'un niveau intermédiaire (anciennement "guidé"), le qualifiant de "fourre-tout" incompréhensible pour les collègues, et affirmant que le nouveau modèle permet de mieux retrouver les demandeurs d'emploi qui étaient "perdus de vue".

La Direction a affirmé vouloir prendre ses "marges" en Nouvelle-Aquitaine pour adapter les tailles de portefeuilles, notamment pour les collègues à temps partiel, afin que la gestion soit cohérente avec leur quotité de travail.

Les observations de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi : Les élus CFE-CGC prennent acte des mesures d'accompagnement et d'outillage présentées pour la généralisation des Nouvelles Modalités d'Accompagnement.

Si le changement des modalités de suivi n'est pas une nouveauté dans notre institution, la CFE-CGC rappelle que la réussite d'un changement de posture métier ne peut se faire sous la pression du chiffre ou dans des portefeuilles saturés.

La CFE-CGC souhaite des garanties sur le soutien effectif aux équipes, managers de proximité compris, tant par l'encadrement supérieur que par les fonctions support, d'autant que 34% des managers estiment leur charge non gérable.

La CFE-CGC souhaite également qu'un temps de formation suffisant et effectif ainsi qu'un suivi rigoureux des risques psychosociaux (RPS) durant toute la phase de bascule.

A la demande des élus CFE-CGC, la Direction fera une présentation de Nova lors du prochain CSE.



Information sur le pilote Teams Autonomie



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



Présentation de la Direction :

Le projet Teams Autonomie vise à répondre aux fortes tensions de recrutement dans les secteurs du grand âge et du handicap, où 67 % des recrutements sont jugés difficiles. Les Teams Autonomie seront déployées à l'échelle départementale, avec des agents dédiés à 100 % à ces activités, tout en préservant des temps de formation et de réunion de service en agence. La gouvernance est tripartite, associant France Travail, l'ARS et le Conseil départemental, s'adossant aux instances existantes comme le comité départemental pour l'emploi et le service public départemental de l'autonomie.

Ces équipes auront pour mission d'animer les acteurs territoriaux, d'identifier les besoins en recrutement, et de travailler sur l'attractivité, l'orientation, la formation, le recrutement, ainsi que l'intégration et la fidélisation des salariés. Elles agiront en complémentarité avec les agences France Travail, sans s'y substituer.

- Une phase pilote est prévue d'octobre 2026 à juin 2027, concernant 30 départements au niveau national.
- En Nouvelle-Aquitaine, six départements sont concernés par cette première vague : Charente-Maritime, Charente, Creuse, Vienne, Deux-Sèvres et Lot-et-Garonne.
- La cible nationale est de 302 ETP (32 pour la Nouvelle-Aquitaine).
- Pour la phase pilote, 14 ETP sont mobilisés en Nouvelle-Aquitaine.
- Les équipes seront composées soit par l'affectation de CDI France Travail (compensés par des CDD de remplacement hors plafond d'emploi), soit par le recrutement direct de CDD pour accroissement temporaire d'activité (durée maximale de 18 mois).

Position de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi Nouvelle Aquitaine

Si la CFE-CGC Métiers de l'Emploi salue la mobilisation de moyens dédiés financés par la CNSA pour répondre à la crise du recrutement dans le secteur de l'autonomie, **elle souhaite que cette coopération ne crée pas une charge supplémentaire en termes de suivi ou de reporting** pour les agents et pour les managers en agence.



Point Match FT Formation

Présentation de la Direction :

Match FT Formation est un assistant virtuel conçu pour prolonger l'expérimentation Match FT Offre. Son objectif est d'améliorer l'identification des candidats et de faciliter leur positionnement sur des actions de formation collective financées par la région.

- Le conseiller, via l'outil OuiForm, sélectionne des candidats potentiels. L'assistant virtuel entre alors en contact avec ces derniers (par ECS (SMS enrichis) pour vérifier leur intérêt, leur disponibilité, leur mobilité et leurs éventuelles contraintes.
- Le conseiller reste le seul responsable du sourcing et de la sélection. L'IA ne fait que des propositions ; si le conseiller n'intervient pas pour valider, aucune action n'est entreprise.
- L'outil s'appuie exclusivement sur les données enregistrées dans le CARIF et ne traite pas les questions de rémunération, lesquelles sont redirigées vers le conseiller.

Bilan des tests et déploiement

- L'outil est recommandé par 97 % des conseillers utilisateurs. Les tests ont montré un gain de temps significatif pour les équipes.
- En Nouvelle-Aquitaine, sur 434 SMS enrichis (RCS) envoyés, 80 % ont abouti, avec un taux de réponse de 32,5 % et 26 positionnements en formation sur la période test.

Un webinaire national est prévu le 6 novembre, pour une ouverture généralisée au 16 novembre 20264.



Intervention des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

Les élus CFE-CGC rappellent qu'ils sont favorables à toute initiative qui représentera une plus-value pour les agents, d'autant plus si elle permet d'améliorer la délivrance de notre offre de services.

*Si l'IA peut faciliter le repérage de candidats potentiels à une action de formation, **la CFE-CGC réaffirme que l'acte d'orientation et de prescription de formation doit rester strictement humain. L'IA ne doit en aucun cas se substituer au diagnostic partagé entre le conseiller et le chercheur d'emploi.***

Les élus CFE-CGC maintiennent l'alerte qu'ils ont déjà exprimée concernant le risque que de nombreux demandeurs d'emploi soient dubitatifs quant au mode de contact, dans une période où même France Travail les invite à faire preuve de prudence.

Par ailleurs, la CFE-CGC souhaite que soit présenté régulièrement en instances un bilan qualitatif sur ce dispositif.



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



Information sur la plateforme Explor'Métiers

Présentation de la Direction :

Cette plateforme repose sur un système de mise en relation entre des "**explorateurs**" (agents en recherche d'information) et des "**éclaireurs**" (agents volontaires partageant leur expérience).

Ces échanges peuvent être de trois types :

- Visio (1h) : Pour une prise de contact rapide et structurer un projet.
- Café (informel) : Pour des échanges sur un même lieu de travail.
- Immersion (1 à 5 jours) : Format classique pour une découverte concrète du métier.



Processus : L'agent filtre les recherches par région ou par emploi. Les rendez-vous sont validés par l'éclaireur selon ses disponibilités.

Calendrier : Le déploiement en Nouvelle-Aquitaine est prévu pour début novembre 2026, accompagné d'un kit de communication national.

Coût : Le coût est de 1,59 € par an et par agent. Il n'y a donc pas de coût pour la région, tout étant pris en charge par la DG.

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

Les élus CFE-CGC soutiennent pleinement le développement d'outils favorisant la mobilité interne choisie et la découverte des métiers de notre établissement. Explor'Métiers semble pouvoir répondre à une attente forte des agents.

Cependant, la CFE-CGC rappelle que le droit à la mobilité ne doit pas rester théorique : il nécessite que du temps de travail soit dégagé tant pour l'explorateur que pour l'éclaireur.

Les élus CFE-CGC souhaitent qu'aucune contrainte de sous-effectif local ne soit invoquée pour freiner les démarches d'évolution professionnelle de nos collègues.

Information sur l'utilisation de l'IA dans la rédaction dans SIRHUS

Présentation de la Direction :

Dans Sirhus, l'IA sera intégrée comme une aide pour la rédaction et la préparation des entretiens, sans viser à remplacer les pratiques RH ou les entretiens.

L'outil est utilisable par les managers et les agents dans tous les blocs de commentaires libres des formulaires. L'utilisation est facultative : l'agent ou le manager reste le seul décisionnaire pour activer ou désactiver la fonctionnalité à tout moment.

Le modèle IA utilisé sera le français Mistral, garantissant ainsi que les données seront traitées en Europe. Les données ne sont pas stockées. Seules des informations limitées (prénom, genre) sont utilisées temporairement pour la personnalisation. La maîtrise humaine est totale : l'utilisateur valide systématiquement les propositions de l'IA, en conformité avec l'IA Act.

- L'interface propose des boutons spécifiques : analyse de contenu, micro (transcription), baguette (rédaction) et guide.
- La fonction micro retranscrit la voix en texte sans enregistrer les entretiens.
- Un plan d'accompagnement est mis en place via des articles, des vidéos, une assistance via les relais Sirhus et des échanges sur Teams.

Les simulations ont montré que les outils sont intuitifs et facilitent le recentrage sur l'échange humain en évitant le stress lié à la saisie.

Il est recommandé de toujours relire et valider les propositions de l'IA.

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

Les élus CFE-CGC prennent note de l'introduction de l'intelligence artificielle dans SIRHUS.

Si l'aide rédactionnelle peut être un appui logistique, **l'évaluation RH repose avant tout sur la qualité du dialogue humain direct entre l'agent et son manager.**

La CFE-CGC souhaite que soit garantie le respect du caractère strictement facultatif de cette option et qu'aucun contrôle ou analyse algorithmique ne soit faite des évaluations.

L'IA doit rester un outil au service des agents, et non un instrument de normalisation ou de surveillance des écrits.

