

Lors de ce CSE, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi Hauts-de-France a porté une ligne claire : ramener chaque projet à ses conséquences concrètes pour les agents, les managers, les collectifs de travail et la qualité du service rendu. Derrière les discours sur la transformation, nous demandons des réponses, des garanties et de la transparence.

Voici les infos à retenir du CSE Hauts de France du **24/09/26**

#### ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION : L'ENSEMBLE DES ÉLUS TIRE LE SIGNAL D'ALARME

Le fait marquant de cette séance a été l'adoption unanime des résolutions demandant le retrait du point consacré au projet d'évolution de l'organisation de France Travail.

Pourquoi ?

Parce que les représentants du personnel ne disposent toujours pas des éléments permettant d'évaluer sérieusement :

- ✓ Les impacts sur les emplois ;
- ✓ Les conséquences sur les métiers et les compétences ;
- ✓ Les effets sur les organisations territoriales ;
- ✓ Les impacts sur les fonctions support ;
- ✓ Les conséquences pour les managers ;
- ✓ Les risques sur la charge de travail et les conditions de travail.

Face à cette situation, l'ensemble des élus a quitté la séance lors de l'examen du dossier.

**La CFE-CGC n'est pas opposée aux évolutions de l'établissement. En revanche, nous refusons de cautionner des transformations dont les impacts humains restent insuffisamment documentés.**

Parce que derrière les chiffres, les mutualisations et les gains d'efficience annoncés, il y a des agents, des managers, des savoir-faire et des territoires.

#### **MOBILITÉ, POUVOIR D'ACHAT ET TÉLÉTRAVAIL : TOUJOURS AUCUNE RÉPONSE**

La CFE-CGC Métiers de l'emploi HDF a de nouveau alerté la Direction régionale sur les difficultés grandissantes rencontrées par les agents face à l'augmentation des coûts de déplacement.

Nous avons demandé :

- ✓ Une revalorisation des indemnités kilométriques
- ✓ Davantage de souplesse dans l'application du télétravail exceptionnel lorsque la situation l'exige ;
- ✓ La prise en compte des difficultés rencontrées par les managers, eux aussi fortement impactés par les déplacements.

Réponse de la Direction : le message est passé pour évaluer le télétravail exceptionnel et une communication et répond favorablement à la demande de la CFE-CGC de faire un point de situation sur la pose de télétravail exceptionnel fin d'année.

**Pour la CFE-CGC, défendre le pouvoir d'achat des agents n'est pas un sujet secondaire. C'est aujourd'hui une nécessité !**

## **MATCH FT FORMATION : L'IA DOIT RESTER AU SERVICE DU CONSEILLER**

La généralisation de Match FT Formation se poursuit.

La CFE-CGC reconnaît que l'intelligence artificielle peut constituer une aide utile pour les conseillers, notamment dans un contexte où les portefeuilles deviennent toujours plus importants. Mais plusieurs questions restent ouvertes :

- ⚠ **Quels gains de temps réellement constatés ?**
- ⚠ **Quels indicateurs de suivi pour la région ?**
- ⚠ **Quels résultats réels en matière de retour à l'emploi ?**
- ⚠ **Comment garantir que l'outil reste une aide et ne se substitue jamais à l'expertise du conseiller ?**

La Direction elle-même reconnaît qu'il est aujourd'hui trop tôt pour mesurer les résultats concrets sur le retour à l'emploi.

**Pour la CFE-CGC, l'humain doit rester au cœur de l'accompagnement.**

## **CENTRALISATION DU NIR : DES IMPACTS HUMAINS QUI DEMEURENT FLOUS**

Présentée comme une évolution technique, la centralisation du traitement du NIR soulève en réalité de nombreuses interrogations.

La CFE-CGC a demandé :

- ✓ quels effets sur les compétences, les postes et l'organisation du travail, impact et comment cela va être

Nous continuons à demander de la visibilité.

Chaque activité transférée représente des compétences, des parcours professionnels et souvent plusieurs années d'expérience qu'il convient de préserver. Vigilance au gain donné par cette centralisation, nous demandons un réinvestissement pour l'accompagnement des usagers et une meilleure qualité de travail pour nos agents.

## **NOUVELLES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT : ATTENTION À LA SOUTENABILITÉ**

La CFE-CGC reconnaît la nécessité d'adapter l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

**Mais nous restons particulièrement vigilants sur :**

- ⚠ la taille des portefeuilles Essentiel ( 500 pour le national avec indication que 700 serait contre productif)
- ⚠ le nombre de demandeurs d'emploi rattachés et en portefeuille
- ⚠ le déploiement de NOVA ex Sophie qui est présenté comme un simulateur qui propose. La CFE CGC a demandé une présentation et démonstration rapide de cet outil aux élu(e)s du CSE.
- ⚠ la charge supplémentaire supportée par les ELD tant dans lors du déploiement qui débute en Oct qu'après ; ce changement sera lourd et chaque agence devra identifier sa propre offre de service pour une bascule réussie.
- ⚠ l'absence de moyens humains supplémentaires clairement identifiés ( les CDD s'égrainent et les charges augmentent pour les conseillers)

**L'efficacité d'un dispositif ne se mesure pas uniquement sur le papier.  
Elle se vérifie sur le terrain, dans les agences, auprès des agents et des managers.  
Et c'est pourquoi la CFE CGC Métiers de l'emploi viendra vous rencontrer.**

## PONTS 2027 : UNE DÉCISION FAVORABLE AUX AGENTS

Le CSE a validé les deux ponts proposés pour 2027 :

- vendredi 7 mai 2027 ;
- vendredi 12 novembre 2027.

### **Vote CFE-CGC : POUR**

Parce qu'il s'agit d'une mesure favorable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous rappelons également qu'en 2027, les agents relevant de la CCN bénéficieront d'un jour de Garantie Jours Fériés (GJFO) conformément à l'accord OATT.

### **ACTIVITÉ PHYSIQUE ET SPORTIVE : QUAND CERTAINS PRÉFÈRENT NE RIEN TESTER**

Une délibération était proposée afin de lancer une expérimentation d'activité physique et sportive sur 7 agences de la région.

Le dispositif comprenait notamment :

10 séances de sport ; des outils d'accompagnement ; des possibilités de coaching numérique ; une expérimentation limitée dans le temps ; et une prise charge financière sans équivoque de l'employeur.

Pour la CFE-CGC, les garanties étaient pourtant claires :

- ✓ financement intégral par l'employeur ;
- ✓ aucun impact sur le budget ASC aujourd'hui ou demain ;
- ✓ expérimentation strictement encadrée ;
- ✓ prérogatives du CSE respectées ;
- ✓ durée limitée et évaluée.

#### **La CFE-CGC Métiers de l'emploi HDF, la CFTC et le SNAP ont voté POUR.**

La CGT et FO n'ont pas participé au vote, La CFDT et la FSU se sont abstenues.

L'argument avancé par les organisations opposées en s'abstenant ou en se participant pas au vote du projet reposait principalement sur le fait que seules certaines agences auraient bénéficié de l'expérimentation.

Pour la CFE-CGC, cet argument est paradoxal : **une expérimentation a précisément vocation à être testée sur un périmètre limité avant d'être évaluée.** Comment mesurer l'intérêt ou les limites d'une action de prévention sans jamais la tester ?

Nous avons également entendu l'idée selon laquelle l'employeur pourrait mettre en place seul ce dispositif et que cela relève de ses prérogatives. Pourtant, lorsqu'il s'agit d'activités physiques et sportives organisées dans le cadre du travail, le CSE doit être consulté et exercer pleinement ses prérogatives.

La CFE-CGC constate enfin que d'autres dispositifs liés au bien-être ou à la qualité de vie au travail ont pu être déployés dans le passé sans susciter les mêmes oppositions.

**Résultat concret : la délibération n'a pas été adoptée. Les agents des 7 agences identifiées ne bénéficieront pas de cette expérimentation et le projet est abandonné.** Pour la CFE-CGC, c'est une occasion manquée de tester une action concrète de prévention, de santé au travail et de qualité de vie au travail.

### **NOTRE MESSAGE AUX AGENTS :**

Ce CSE confirme une chose : les réorganisations s'accroissent, les mutualisations se multiplient et les attentes vis-à-vis des agents et des managers continuent de croître.

Face à cela, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi Hauts-de-France continuera d'exiger :

- ✓ De la transparence ; des données précises sur les impacts régionaux.
- ✓ Une véritable prise en compte de la charge de travail.
- ✓ Des garanties pour les agents et les managers.
- ✓ Un dialogue social sincère et fondé sur des faits.

Parce que derrière chaque projet, chaque mutualisation, chaque centralisation ou chaque gain d'efficacité annoncé, il y a d'abord des femmes et des hommes qui font vivre le service public de l'emploi au quotidien. Et nous avons besoin de tous sans sacrifice.

**CFE-CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI Hauts-de-France**

*La voix de l'expertise, du dialogue et de la responsabilité !*