



# Bilan du Comité Social et Economique (CSE)



Mars 2026

## Feuille de route 2026 : sans moyens !

Cette feuille de route s'inscrit dans la suite des **politiques austéritaires** menées depuis des années. En lien, le champ lexical utilisé par la direction est particulièrement révélateur : **ROI** (Return on Investment), **tendance baissière**, **gains de productivité**, **champ contraint**... Loin de l'humain, la direction doit avant tout convaincre nos financeurs de notre efficacité financière.

2026 est une « *année d'ancrage* » pour **l'accompagnement intensif**, il est essentiel pour la direction que les publics s'adaptent à ce type de portefeuilles : 50 DE, pas plus de 60 sinon un TAE dégradé, et pas plus de 6 mois car au-delà, l'offre de service s'essouffle. Le nombre de portefeuilles va continuer de monter en charge (1524 aujourd'hui, objectif 1982) afin de donner au plus grand nombre la « chance » de passer en intensif au cours de sa période d'inscription.

**Et pour les autres ?** Pas de changement à l'horizon 2026 pour les portefeuilles de « grande taille » : la direction exhorte les conseiller.es à ne pas faire semblant... Ils et elles ne sont pas responsables de tout. Une adaptation de l'offre de service pour ces portefeuilles « essentiels » est en préparation, et ne devrait être mise en place qu'en 2027. D'ici là, misez sur la créativité et votre agilité légendaire !

Face à la défaillance de l'établissement, n'oublions pas de responsabiliser les « **chercheurs et chercheuses d'emploi** » (oui c'est nouveau !) Le contrôle de la recherche d'emploi devient ainsi un service comme un autre à proposer aux DE. La direction met en avant une **logique de mise en mouvement par une pression accrue** et une **vision coercitive de l'accompagnement**. Pour en convaincre les agent.es, et répondre aux objectifs chiffrés de la LPE, elle proposera de nouvelles actions d'appropriation sur la GL et les sanctions dès le mois d'avril.

Outre le CRE, la direction propose de « **former pour recruter** » avec une offre de formation qui s'adapte à la vision court-termiste et austéritaire de nos financeurs. Si les études montrent que la qualification est un levier durable pour sortir de la précarité et du chômage, la logique de la direction consiste à adapter la main d'œuvre aux besoins immédiats des entreprises. « *La POEI devient le seul vecteur de qualification* » dit la Directrice Régionale.

Charge aux conseiller.es FT PRO d'aller marketer cette solution aux entreprises avec des **plans de prospection** avec objectif de plus-value, mais sans autre proposition que des immersions ou des formations au rabais.

**Et dans tout ça quels sont les moyens ?** Alors que la charge de travail est déjà insoutenable et tandis que nos effectifs sont en baisse, la solution de la direction ? Déployer l'IA partout où c'est possible, coûte que coûte !

### En bref :

#### Quel avenir pour le poste de RM ?

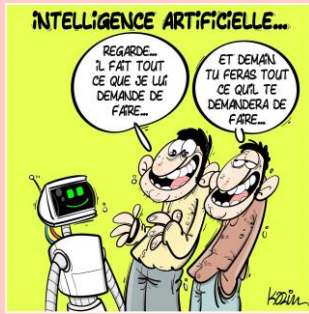
Bon nombre d'agent.es se questionnent : les postes de RM vont-ils disparaître ? Vont-ils et elles être remplacé.es par le nouveau métier de « Conseiller.es chargé.es de développement des projets et services aux usager.es » ? A cette question, la direction régionale répond : les RM ne disparaîtront pas, par contre, leurs missions vont évoluer... Pas très rassurant tout ça !

#### Cherche volontaires ... désigné.es d'office ?

Être volontaire pour une mission FSE n'est visiblement plus un prérequis pour être désigné.e. La direction, qui n'y voit pas de problème, rappelle cependant aux managers qu'il faut éviter les menaces... Merci bien !

#### Comité Local pour l'Emploi (CLE)

Les CLE ont le rôle principal de la feuille de route 2026. Bon nombre d'actions devraient passer par ces comités : task-forces, formations, actions, partenariats, ... C'est un des derniers volets de la mise en place de la loi Plein Emploi : tout faire pour adapter la « main d'œuvre » aux besoins du patronat local et déployer une gouvernance locale au risque d'une inégalité de traitement des usager.es sur l'ensemble du territoire (ce qui est contraire au sens même du service public). Dans la réalité d'aujourd'hui, cette mise en place des CLE répond surtout à une gestion de la pénurie avec dilution des responsabilités entre les établissements...



## Assistance de l'IA dans les formulaires Sirhus

Après avoir introduit l'IA dans tous nos actes métiers, la direction la déploie cette fois-ci dans la gestion de nos profils RH. Argument : le gain de temps ! La direction nous rassure tout de suite, cette fonction ne concerne pas la campagne EPA en cours.... OUF ! Oui, mais après ?

Avec l'aide de l'IA et la volonté de gagner du temps, les entretiens (EPA, ESA, ORS, etc.) vont-ils se multiplier ? L'idée est-elle d'en venir à une évaluation permanente des agent.es de France Travail ?

La direction concède bien volontiers que l'outil n'est pas abouti, qu'il est toujours en développement... Oui mais... il progressera avec notre culture professionnelle (ça nous rassure !)

Quelques petits rappels : pour le moment l'utilisation de l'IA à France Travail est facultative, l'utiliser dans un EPA ou autre entretien nécessiterait donc l'accord de l'utilisateur. Quid d'une mention indiquant à l'agent.e que son manager a rédigé l'entretien avec l'IA ?

La direction met l'accent sur le repérage des discriminations dans la rédaction des entretiens grâce à cette IA.... Une fois le robot passé, elles disparaissent comme par magie ! Mais n'est-ce pas un sujet sur lequel l'encadrant.e devrait être suffisamment formé.e et responsabilisé.e pour ne pas avoir besoin d'assistance ?

Les risques sont bien là. Avec de l'IA à tout va, même la direction nous le dit : risque d'attrition de nos compétences propres.... Mais on y gagne une nouvelle compétence : savoir prompter ! Je prompte, tu promptes, nous promptons... (vous visualisez ?)

Plus généralement, est-il sérieux de nous inonder d'IA alors même que les organisations syndicales sont en attente de la négociation sur l'accord qui doit encadrer l'utilisation de l'IA à France Travail ?

## Que s'est-il passé à La Rochelle ?

Le mois dernier, lors d'un séminaire à la Rochelle, devant un parterre de managers, la direction générale annonçait une grande réflexion autour des lignes managériales, bien trop longues. Il faut désintermédier, dé-siloter, centraliser... De quoi susciter l'émoi dans les rangs de la salle. Certains postes sont clairement dans le viseur. Entre dégraissage dans les fonctions support, conditions de travail délétères dans le réseau et maintenant attaque sur les managers, qu'attend-on pour se mobiliser et se syndiquer ? **Rejoignez la CGT !**

## Centralisation des traitements des formulaires U1 et des DALs frontalières

Voilà encore une centralisation d'une activité GDD qui va, paraît-il, libérer du temps aux conseiller.es CRI, et leur permettre ainsi de se concentrer sur la « *personnalisation* » et des « *actes à plus forte valeur ajoutée* ».

Avant de lancer une nouvelle plateforme, il aurait été judicieux que la direction fasse un bilan des activités déjà centralisées : A8/A10, Journalistes, Annexes 2 et 3, Études mandataires, etc. Mais au lieu de cela, on nous explique que les autres plateformes ne « *semblent pas avoir généré de mécontentement chez nos usagers* » Belle analyse !

Les questionnements sur les délais de réponse et les circuits de communication sont légitimes. Nous avons en mémoire une agression récente dans le 93 générée par un délai de réponse de 6 mois à un dossier dont le traitement se faisait hors agence. Les agent.es et les usager.es doivent obtenir des réponses claires et connaître les interlocuteur.trices à qui s'adresser. Quid du traitement d'une réclamation qui concernera un U1 ? c'est bien le CRI en agence qui va la recevoir. Si, dans un CVM, l'usager.e interroge sur sa DAL frontalière et d'autres sujets, qui va répondre ? Espérons que la hotline promise sera une réalité. Espérons que les agent.es de la Région Grand Est où se trouve la plateforme seront en nombre suffisant pour traiter et pouvoir donner de l'information lorsque qu'ils et elles seront sollicités.es en urgence.

A la perte de compétences certaines, la direction répond par le maintien de la formation. Mais la vigilance est de mise face à la plateformesation et à l'automatisation des tâches. Que se passera-t-il une fois tout morcelé ?

Tous nos dossiers sur <https://peidf.syndicatcgt.fr/>

**Suivez-nous :**

Sur **Facebook** : <https://fr-fr.facebook.com/profile.php?id=61571735217453>

Sur **Bluesky** : <https://bsky.app/profile/cgftfidf.bsky.social>

Sur **Youtube** : <https://www.youtube.com/@cgtfrancetravailidf>

Sur **Instagram** : <https://www.instagram.com/cgftfidf/>

