

Réunion du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Cette réunion du CSEC extra avait pour ordre du jour :

- Approbation du PV de la réunion des 8 octobre 2025 après-midi et 9 octobre 2025 matin
- Consultation sur la généralisation de l'outil Ouiform
- Point d'étape sur la démarche efficience
- Poursuite de l'information sur la simplification de l'EPA
- Bilan de l'expérimentation MSA et passage en phase pilote
- Présentation de la certification des comptes employeurs
- Information et consultation sur le projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) pour 2025
- Questions diverses

1

Consultation sur la généralisation de l'outil Ouiform

Avis circonstancié des élus FO concernant la consultation sur la généralisation de l'outil Ouiform

Avis

Ouiform a vocation à remplacer AUDE Formation pour la recherche de formations et le positionnement des demandeurs d'emploi sur les sessions existantes. Le déploiement généralisé de l'outil au sein de France travail est prévu dès décembre 2025 ; et pour les partenaires du Réseau Pour l'Emploi à l'horizon 2026. AUDE Formation restera en fonction pour tous les actes métier de back-office.

Cet outil a vocation :

- A simplifier le processus de positionnement des D.E. en formation
- A faciliter la recherche de produits de formation
- A unifier l'offre formation sur le territoire
- A améliorer l'ergonomie et l'expérience utilisateur

FO exprime malgré tout plusieurs préoccupations :

- La nécessaire adaptation des pratiques lors de la transition entre Aude Formation et Ouiform ;
- S'assurer de l'exhaustivité de toute l'offre par les centres de formation
- L'intégration dans le SI actuel

Vœux

Les élus **FO** demandent que la mise en place de Ouiform soit accompagnée de mesures concrètes de prise en main pour les agents de France Travail.

Les élus **FO** demandent un support technique dédié pour répondre rapidement aux problèmes et bugs afin d'éviter les interruptions de service et questionnent plus globalement sur la stratégie de protection du logiciel pour éviter tout piratage.

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez

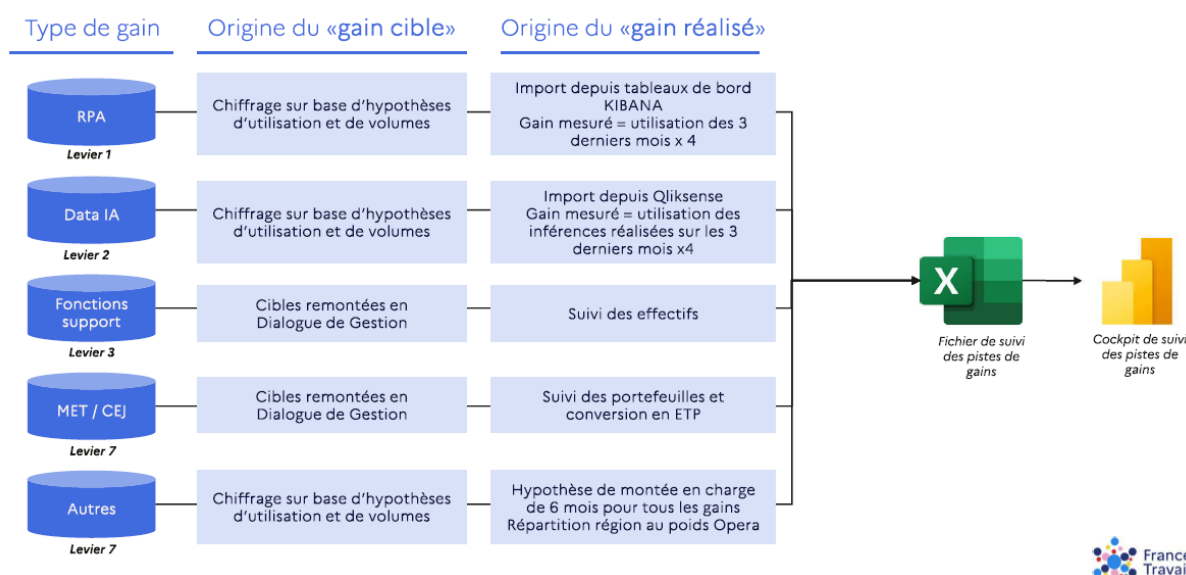


<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Les élus **FO** demandent à ce que les retours conseillers à la suite des enquêtes utilisateurs trouvent réponse avant la généralisation, notamment sur la question des formations non disponibles sur l'outil et les référents démultiplicateurs au sein de chaque agence.

Point d'étape sur la démarche efficience

Pour rappel, pour **FO** ce sujet est de premier plan car il sert à justifier auprès de la tutelle de la suffisance de nos moyens face à l'augmentation de notre charge de travail et les nouvelles missions liées à la Loi Plein Emploi. Pour rappel, au printemps 2025, **FO** a proposé et soumis au vote des élus du CSEC que l'instance soit consultée au regard de la transformation des effectifs, en vue de travaux d'expertise complémentaires nécessaires pour évaluer la méthode de mesure des gains de la Direction et la réalité même de ces gains d'efficience. Malheureusement, nous n'avons pas été suivi par une quelconque autre organisation syndicale.



➔ Levier 1

Les RPA (Robotic Process Automation) sont en place depuis 2018. C'est d'ailleurs à cette période que **FO** a demandé une consultation suite à une intégration de nouvelles technologies, malheureusement non suivi par les élus des autres organisations syndicales. Cette démarche est portée par des ambassadeurs dans chaque région.

Depuis 2018, 39 RPA ont été généralisés. Les RPA concernent des activités à faible valeur ajoutée et/ou répétitives et donc automatisables. L'objectif du levier 1 est la simplification pour gagner du temps mais pas pour redéployer obligatoirement.

➔ Levier 3

Le levier 3 concerne l'adaptation de l'organisation, autrement dit, trouver du temps sur nos cœurs de métiers. Selon la DG, la clef d'entrée n'est pas les ETP et l'objectif est d'améliorer la QVT. Concernant les 600 ETP, ce sont des CDI et CDD. 420 ETP depuis les fonctions support et 180 pour la DG et DGA Tech. Ce n'est pas au prorata du poids des régions mais en fonction de la situation des fonctions supports de chacune des régions. Le document de la DG ne permet pas de visualiser l'effort à réaliser car on ne connaît pas la situation des fonctions support pour chaque établissement.

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Focus sur la trajectoire des fonctions support à 2027



➔ Levier 7

Sur ce levier 7, la DG nous apprend l'existence d'un « cockpit », tableau de bord en ligne sur les gains d'efficacité à France Travail. Pour la DG les pistes de gains sont bien consolidées à ce jour. La fiabilisation des gains (par leur mesure) est également consolidée. En revanche la DG estime que la question du redéploiement n'est pas finalisée.

Les élus **FO** s'étonnent tout de même de l'existence d'un tel outil uniquement réservé à la DG.

La DG répète que la finalité de l'efficacité n'est pas le gain d'ETP et précise que dès qu'il y aura modification d'organisation suite à un redéploiement cela devra faire l'objet d'une consultation en établissement.

80% des gains à ce jour sont de l'intra-poste et donc n'aboutissent pas à un redéploiement.

La présentation en instance du « cockpit » montre l'hyper-rationalisation des activités et l'ensemble des pistes de gains. L'avancement des redéploiements attendus nous laisse comprendre que la procédure est en place depuis de nombreux mois, ce qui ne fait que valider les craintes de **FO** telles que précisées en ce début de compte-rendu....

Il est rappelé à la DG que si elle veut gagner du temps, un fonctionnement normal du SI serait déjà une bonne chose.

Poursuite de l'information sur la simplification de l'EPA

La simplification de l'EPA s'inscrit dans la démarche d'efficacité afin de gagner du temps pour les managers et recentrer l'EPA sur son objet premier pour en renforcer le sens. En premier lieu, **FO** a interrogé la Direction sur l'application de l'article 21 de la CCN dans ce cadre. La Direction affirme qu'il n'y a aucun problème et qu'elle respecte ses obligations... du moins selon sa propre interprétation !

Pour ce faire, la DG décide de réduire la taille du formulaire, passant de 18 à 8 pages. La durée de la campagne sera réduite à un seul trimestre à compter de 2026 du mois de février au mois d'avril. En enlevant notamment le descriptif d'activité (DA), lequel fera l'objet d'un temps d'échange avec l'agent. Un formulaire DA sera mis en place tout au long de l'année.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !

Adhérez



FO souligne la nécessité d'une actualisation régulière de ce DA et souhaite être informée de la périodicité de ces entretiens, des indicateurs mis en place dans ce cadre. En cas d'évolution, des requêtes pourront être réalisées. La Direction Générale a indiqué qu'elle reviendrait vers le CSEC sur ces aspects.

La DG indique tout de même que le DA ne sera pas obligatoire et que cette simplification répond directement aux interrogations et souhaits des managers

● Les évolutions de l'EPA en 2026

4

	Commentaire
Descriptif d'Activité	- Le Descriptif d'activité est retiré de l'EPA. Un formulaire DA est mis à disposition tout au long de l'année pour permettre dès que nécessaire la complétude sur la base des échanges agent/manager. Le formulaire est généré par le manager. Bénéfice attendu : flexibilité et échange renforcé (temps spécifique dédié) - Les services RH vont disposer d'une requête pour suivre l'actualisation des DA réalisés. - Des travaux spécifiques sur le DA vont être menés sur 2026 afin de lui redonner une réalité par rapport au parcours de l'agent.
Retraite	- Le questionnaire sur la retraite est retiré du formulaire EPA car il ne concernait pas tous les agents. - L'ANI de 2025 ré introduit 2 entretiens professionnels renforcés auprès des agents âgés de 45 ans puis entre 58 et 60 ans. Ce dernier entretien permettra d'aborder le sujet. Bénéfice attendu : un entretien dédié permettant un échange plus large pour accompagner la seconde partie de carrière ou la transition vers la retraite.
QVCT	- Les champs relatifs à la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) sont conservés, mais simplifiés en un seul item. - Le contenu de l'échange est explicité pour mieux prendre en compte l'échange sur les conditions de travail.
Développement de compétences	- La remontée de l'ensemble des formations suivies est supprimée du formulaire car disponible dans l'historique RH de l'agent. - Le partage sur les autodiagnostic et les actions de développement des compétences permet d'identifier les nouveaux besoins. La saisie est simplifiée et se traduit par un champ de texte libre permettant d'aborder de façon plus intégrée le sujet. L'émission ou l'inscriptions aux actions se fait via SIRHUS et/ou le portail de l'Académie France Travail. Bénéfice : Ouvrir l'échange sur l'ensemble des actions de développement et rendre acteur l'agent dans son développement des compétences.
Durée de la campagne EPA	- La durée de la campagne est révisée à un trimestre au regard du formulaire simplifié. - Un calendrier plus en adéquation avec les objets traités dans l'EPA (bilan des objectifs plus proche de la fin d'année et plus de temps laissé à la mise en œuvre des objectifs/contributions notamment).

Pour **FO** réduire la durée de la campagne signifie surtout mettre en difficulté les managers sur les différents sites et services. Parler de simplification et rajouter deux nouveaux entretiens en plus de l'EPA pour les 45 ans et 58 – 60 ans c'est rajouter de la difficulté là où il y en avait déjà. **FO** interroge la Direction quant aux impacts de l'ANI concernant cet aspect et alerte sur les nouvelles évolutions de l'entretien professionnel qui devient « Entretien de Parcours Professionnel » qui rentre également dans ce cadre. La DG n'a pas encore analysé les impacts que l'ANI va avoir et reviendra sur ses aspects. Les élus **FO** notent également la disparition de la partie « activité transverse et souhait d'évolution ». A ce sujet la Direction s'engage à revoir la formulation.

Pour **FO**, qu'il s'agisse de l'EPA ou du DA, quelle que soit leur évolution, ces entretiens constituent des moments essentiels permettant aux agents de faire le point sur leurs activités quotidiennes. **FO** rappelle que le temps de préparation ne doit pas être négligé et que la question de l'évolution salariale doit également y être abordée.

Bilan de l'expérimentation MSA et passage en phase pilote

La DG a présenté un bilan de l'expérimentation MSA ayant démarré depuis 2024 ainsi que les premiers travaux concernant la phase pilote du modèle 2 (accompagnement intensif / agile). La DG rend compte des principaux constats et difficultés remontés par les régions :

- Des revues de portefeuille longues et exigeantes ;
- Une surcharge d'activité (affectations, réorientations...) ;
- Un manque d'outils de pilotage.

Rejoignez-nous !

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Tout en avouant que sur certains territoires, le modèle n'a pas su répondre et trouver des solutions adaptées.

L'expérimentation de 2 modèles

Les limites du modèle actuel ont abouti à 2 propositions d'expérimentation :

- **Modèle 1** : une première proposition axée sur la segmentation des usagers en fonction de la nature de leurs besoins
- **Modèle 2** : une seconde proposition basée sur un accompagnement en fonction de l'intensité du besoin : orienter les usagers ayant le plus besoin d'un accompagnement intensif vers des portefeuilles restreints

L'expérimentation a concerné **100 agences tirées au sort**, réparties sur **l'ensemble du territoire**, arborant des profils variés afin d'assurer une représentativité des résultats obtenus. Il s'agissait de pouvoir évaluer l'impact des nouvelles MSA et tester les modèles à un échelle suffisamment grande pour dégager des enseignements sur les conditions de déploiement à grande échelle.

5

Modèle 1 : la segmentation par besoins	Modèle 2 : la priorité à l'alliance de travail
Le premier modèle de segmentation est fondé sur la nature des besoins principaux identifiés avec l'usager. L'axe de travail principal – déterminé par le diagnostic socio-professionnel – est donc la clé d'entrée principale du modèle. Ces nouvelles modalités s'inscrivent dans une logique de parcours favorisée par : • Un objectif prioritaire clairement défini et partagé, s'appuyant principalement sur l'appréciation de l'employabilité • Une offre de service associée à la poursuite de l'objectif • Une durée bornée par un jalon « corde de rappel » pour sécuriser la ré-interrogation des besoins et le changement de modalité	Le modèle consiste à proposer un accompagnement à deux niveaux : • Garantir un accompagnement intensif à un maximum de demandeurs d'emploi en ayant besoin, assuré par un référent de parcours qui pourrait mobiliser des expertises internes et externes ◦ cet accompagnement serait limité dans le temps pour permettre au maximum de personnes d'en bénéficier au moins une fois dans leur parcours. • L'autre volet du modèle concerne des portefeuilles plus volumineux qui permettent d'accompagner un nombre plus important de demandeurs d'emploi, le fonctionnement exact et les modalités seront précisées par les retours terrain de l'XP

Le modèle 2 sera donc celui qui sera généralisé au troisième trimestre 2026. A l'heure actuelle, 65 agences sont embarquées dans la phase pilote. Cependant, la DG estime que la stabilisation du SI, vécue comme un irritant, sera une condition *sine qua non* pour la généralisation.

Cadrage des pilotes – rappel des orientations telles que posées en avril 2025

À l'issue des expérimentations MSA, le CDG a défini en avril 2025, la trajectoire vers le modèle cible d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il repose sur **deux typologies majeures**, chacune adaptée à des profils de demandeurs d'emploi, en s'appuyant sur leur **capacité à agir**.

	Accompagnement « coaché » / « intensif »* (pour les demandeurs d'emploi ayant une faible capacité à agir)	Accompagnement « agile »* (« socle ») (pour les demandeurs d'emploi ayant une plus forte capacité à agir)
Cible	Ce modèle s'adresse à des demandeurs d'emploi qui ont besoin de plus de soutien et d'accompagnement pour réussir leur insertion professionnelle, nécessitant un suivi rapproché, individualisé et structurant.	Ce modèle s'adresse aux demandeurs d'emploi qui ont une plus forte capacité à avancer dans leur recherche d'emploi , avec un besoin ponctuel, d'orientation et de mobilisation d'outils numériques ou collectifs.
Caractéristiques	• Un suivi très fréquent • Personnalisation accrue des actions : chaque demandeur a un parcours sur-mesure, avec des actions ciblées pour répondre à ses besoins spécifiques • Le conseiller guide les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi de manière régulière, intensive et directe, et en mobilisant divers outils et méthodes personnalisés (démarche pouvoir d'agir, coaching, alliance de travail...) • Un co accompagnement possible • La mobilisation accrue des solutions structurantes	• Utilisation d'outils numériques et de parcours guidés pour soutenir les demandeurs d'emploi. Ce modèle repose sur des outils numériques pour orienter et structurer la recherche, permettant aux demandeurs d'emploi de progresser à leur propre rythme • Suivi et interventions ponctuelles : les demandeurs d'emploi peuvent avancer davantage de manière autonome, et l'accompagnement est plus un appui occasionnel qu'un suivi intensif • Le conseiller endosse le rôle de « ressource » de parcours en apportant de la cohérence, en vérifiant les étapes importantes et en ajustant les actions si nécessaires pour identifier les « décrocheurs » et leur proposer un accompagnement intensif si besoin. • La mutualisation des portefeuilles et des activités (pratique observée dans les pilotes, favorisant souplesse et continuité de service)
Taille	Le portefeuille est autour de 50 demandeurs d'emploi par conseiller, pour garantir une attention personnalisée et ciblée, avec un suivi sur 6 mois en moyenne et une intensité hebdomadaire visée de 15 heures	Le portefeuille est au moins de 500 demandeurs d'emploi en privilégiant des interactions ciblées, un appui à l'autonomie et une mobilisation optimisée des outils numériques.

L'objectif visé est double :

- Renforcer l'efficacité et la personnalisation de l'accompagnement
- Rendre lisible l'offre de services en veillant à la soutenabilité pour les équipes

* Initiatives en cours
(ateliers conseillers)



Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !

Adhère



● Les pilotes MSA

Les agences volontaires s'engagent à construire, tester en situation réelle, et incarner les pratiques de demain. Par leur rôle de pionnières, elles ouvrent la voie et contribuent à préparer l'ensemble du réseau à cette transformation.

Elles s'inscrivent dans un processus itératif, une approche « produit » qui permettra de :

- **Capitaliser sur un échantillon représentatif d'agences** pour affiner les approches et ajuster les éléments du futur modèle en temps réel
- **Tirer des enseignements clés** qui seront directement utilisés pour finaliser les orientations stratégiques du modèle à déployer
- **Permettre une écoute continue des usagers et des équipes terrain** pour évaluer l'acceptabilité des changements, anticiper les résistances et construire un modèle robuste, réaliste et accepté



6

FO se questionne sur la taille des portefeuilles intensifs qui dépassent souvent les 50 D.E. en contradiction avec les règles de l'accompagnement intensif. **FO** alerte également sur la taille des portefeuilles « agiles », dépassant là aussi largement les 500 D.E.

Présentation de la certification des comptes employeurs

Dans un souci d'efficacité, la DG cherche des leviers d'action pour gagner du temps dans la certification des comptes employeurs. Pour ce faire, la DG a de nouveau recours à un prestataire, sous-traitance dont nous ne connaissons pas le coût. A noter que les agents auront toujours leur rôle à jouer dans le processus de certification. A partir de décembre 2025, une solution numérique de certification sera proposée à l'essai aux entreprises pendant 1 an.

Une mise en oeuvre progressive

A partir de mai 2025, des travaux ont été conduits avec des représentants du réseau France Travail et les équipes ARUM pour recourir à une solution externalisée pour la certification des espaces entreprises.

1

Une phase pilote

- Du 26 mai au 23 juin 2025 : Nouvelle Aquitaine (DT24 puis ensemble de la région) et Bretagne (DT35)
- Enseignements :
 - Réduction importante du délai de certification des espaces
 - Qualité et traçabilité des contacts réalisés par le prestataire dans l'ECE

2

Un déploiement généralisé le 1er juillet

- Pilotage régulier avec les prestataires et les directions régionales pour sécuriser la mise en œuvre du service
- Septembre 2025 : structuration progressive des prestataires a entraîné des retards et des insatisfactions du réseau

3

Depuis le 1er octobre : stabilisation des activités et amélioration continue

- Semaine 40 : multiplication par 4 du nombre de comptes créés
- Des prestataires dimensionnés pour répondre à la charge
- Priorité donnée pour certifier les espaces avec offres



Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT, Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid MAHKOUT, Alain THALY

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !

Adhérez



Information et consultation sur le projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) pour 2025

Pour rappel, La Direction Générale a décidé unilatéralement, comme en 2024, l'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV).

Cette prime est attribuée aux agents présents dans l'effectif du 1^{er} janvier au 30 novembre 2025, elle sera proratisée en fonction de la durée du temps de travail ainsi qu'en fonction de son ancienneté.



Rappel des montants :

- **800 €** pour les agents privés de niveau A, B, C, D et pour les agents publics de catégorie 1 et 2 ;
- **500 €** pour les agents privés à partir du niveau E et pour les agents publics de catégorie 3 et 4.

FO s'est abstenu dans le cadre de la consultation. Pour **FO** l'avis du CSEC n'a aucune incidence sur le versement de cette prime s'agissant d'une décision unilatérale.

FO réitère sa position en faveur d'une revalorisation générale des salaires et d'un renforcement des effectifs en contrat à durée indéterminée.

Vos représentants **FO** :

Allaoui ATTOUMANI, Loïc BARBOUX, Guillaume BLAIN, Ghislain BONNICHON, Emmeline CADOT,
Mickael CARI, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN, Khalid
MAHKOUT, Alain THALY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr