



RÉUNION DU 17 SEPTEMBRE 2025

Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

laurent.merique@francetravail.fr

Isabelle DE OLIVEIRA

isabel.de-oliveira@francetravail.fr

Maryvonne HO SACK WA

m.ho-sack-wa@francetravail.fr

Laurence THIREAU

laurence.thireau@francetravail.fr

Frédéric PICHON DE BURY

fred.pichondebury@francetravail.fr

Myriam SURLEMONT

myriam.surlemont@francetravail.fr

Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

jl.miraglia@francetravail.fr

Ordre du jour de la réunion

- Présentation des priorités de la rentrée 2025 par le Directeur Général
- Information sur le pilote LinkedIn
- Point d'étape sur le déploiement de ZENIT



Présentation des priorités de la rentrée 2025 par le DG

Déclaration du SNAP

Nous notons, M. le Directeur Général, que vos objectifs sont notamment de continuer à nous concentrer sur les leviers avec le plus fort impact sur le retour à l'emploi mais pour les salariés de France travail, en cette période de rentrée, les objectifs et priorités sont évidemment plus sociales et se portent sur leur état de santé à savoir :

Moins de fatigue, moins de sous-traitance (pour rappel le **SNAP** reste opposé à une sous-traitance excessive au détriment des ressources internes), une reconnaissance des efforts des agents en termes d'augmentation générale des salaires (**et non une NAO à 0 €**), des dispositions pour faire face à l'érosion de leur pouvoir d'achat, 1 accord **SENIORS** à mettre en place au plus vite et non en 2026 voir plus ! et un arrêt de la stigmatisation des collègues des métiers support qui sont « en sureffectif » suite au plan d'efficacité. **Et demain à qui le tour !**

Car aujourd'hui le contexte et la réalité du terrain c'est : des conseillers fatigués et désabusés qui ne comprennent plus le sens de leur métier.

Bien que l'établissement affirme un allègement des tâches administratives des conseillers grâce à l'utilisation de l'IA la réalité du terrain est tout autre : une IA pas 100% opérationnelle obligeant les conseillers à aller vérifier les informations. **Le gain de temps annoncé reste minime voire inexistant.**

Un nombre de DPA important et des alertes quasi quotidiennes occasionnant une pression sur les agents (ELD comprise). Un contrat d'engagement qui doit être signé et re signé dès qu'une modification est faite sur le dossier du DE. « Si on rajoute une virgule ou un point, le contrat d'engagement doit être re signé et une alerte apparaît sur le dossier du DE ». **Les conseillers passent la majeure partie de leur temps à effectuer des actes administratifs au détriment de l'accompagnement.**

Des référents ARSA à qui on avait annoncé un portefeuille de 50 DE à voir à minima 2 fois par mois et qui se retrouvent avec un volume de DE multiplié par 2 soit 100 personnes avec lesquelles, en plus des entretiens (2 par mois) et les CVM quotidiens, ils interagissent par chat en quasi continu via la plateforme pass emploi.





RÉUNION DU 17 SEPTEMBRE
2025



Du côté des Conseillers GDD malgré l'allègement de certaines tâches promis grâce à l'IA des contrôles réguliers doivent quand même être faits. Les dossiers traités de façon « automatiques » étant les dossiers les plus simples, **il ne reste aux agents que des dossiers complexes voir très complexes leur laissant ainsi une charge de travail importante.**

Et si on parle de nos collègues en charge de l'entreprise : des attentes fortes et un accent mis sur la prospection afin de gagner des parts de marché (nouveaux clients) tout en fidélisant les clients actuels. Tout ceci au moment où les aides pour les entreprises (CIE, Emploi Franc) permettaient aux TPE et PME d'embaucher malgré une situation économique difficile voir catastrophique ont été supprimées. Sans oublier la réduction drastique des quotas PEC pour les associations. L'heure est aux économies et pourtant... Des POEI en nombre négociées directement auprès de la Direction Opérationnel qui redescendent sur les services entreprise pour la mise en place. Les conseillers entreprise se retrouvent donc à monter des dossiers POEI (de 300 heures voire plus) précédés d'immersion professionnelle pour des embauches sur des postes d'Employé de libre-service, Agent Polyvalent de la Restauration en contrat d'apprentissage... Et cela pour des montants parfois tendancieux.

Quid de l'expertise et des économies ? Tout cela bien entendu dans un contexte de sanctions des demandeurs d'emploi avec réduction voire suppression de leurs droits menant à une montée de l'agressivité des DE envers les conseillers. Qu'en sera-t-il de la sécurité des agents ? La peur d'aller travailler devra-t-elle se rajouter au stress de l'activité ?

Le Directeur Général est intervenu suite aux verbatims des agents (suite à la visioconférence du 16 septembre) et suite à toutes les déclarations des élus/RS du CSEC pour nous signaler qu'il avait bien entendu toutes les expressions et les ressentis issues de la transformation de France Travail et qu'il avait une audition à l'Assemblée Nationale et au Sénat pour rappeler **sa position dans le cadre de la future loi de finances 2026, à savoir « aucune suppression d'emploi à FT, voire des embauches supplémentaires et que la NAO = 0 était une folie car elle représente un découragement et une perte de sens pour tous les agents de FT ».**

A travers tous les messages reçus via l'intranet et déclarations, il souhaite répondre à comment faire pour réussir à accompagner les équipes notamment pour donner suite au 1^{er} enjeu qui était la transformation forte de la DG mais aussi et surtout rappeler qu'il faut en finir avec la culture d'objectifs de résultats qui n'a jamais été demandé par la DG. Pour le DG, il faut plutôt penser à une logique de mutualisation de coopération au lieu d'une logique de performance.

Un travail est en cours concernant les fraudes des entreprises (en CA/POEI) et sur les comportements abusifs autour des ruptures conventionnelles des plus de 50 ans.

Pour le RPE, « On a un peu prêcher dans le désert jusqu'à maintenant », c'est localement et au niveau capacitaire que cela peut fonctionner.

Il en est de même pour les 6 millions d'accompagnement intensif et les portefeuilles à 50 : « c'est un repère et non une norme jamais prévu dans la Loi Plein Emploi ».

Pour la prestation « Agil'cadre », le calcul a été fait suivant le nombre maximum de DE pris en charge par FT et l'APEC.

Ces priorités de la rentrée 2025 présentées en septembre suivies de la feuille de route 2026 qui devrait être présentée début 2026. Il nous informe aussi que 33 millions de français utilisent LinkedIn sans être rentré plus dans le sujet qui sera présenté ensuite au CSEC.

A la fin de ce point, l'ensemble des élus du CSEC a fait part de la résolution suivante que vous pouvez retrouver en cliquant [ICI](#)





RÉUNION DU 17 SEPTEMBRE
2025

CSEC

Comité Social et
Economique Central

SNAP Information sur le pilote LinkedIn

France Travail doit accompagner tous les demandeurs d'emploi quelque soit leur situation et contribuer au pourvoi des offres confiées par les entreprises. France Travail a conduit un pilote au sein de l'agence de DIEPPE en partenariat avec LinkedIn. Dans le prolongement de ce pilote et pour obtenir des résultats à plus grande échelle, FT et LinkedIn ont souhaité poursuivre autour de 3 ambitions : 1°) développer des méthodologies innovantes en utilisant les outils de LinkedIn 2°) fournir des analyses du marché du travail pour affiner les stratégies de gestion de la main d'œuvre 3°) soutenir les conseillers en recrutement dans l'accompagnement des entreprises vers ces opportunités.

555 902 postes retirés en 2024 par manque de candidats adéquats parmi les offres confiées à FT.

Une logique d'expérimentation progressive pour mesurer la valeur du pilote



Les 5 régions identifiées sont les Hauts de France, Normandie, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine et ARA. 5 régions, soit 500 conseillers FT (16% des conseillers FT pro).

LinkedIn : 34 millions d'utilisateurs (25% à Paris et 75% dans le reste du territoire).

Les 2 objectifs poursuivis par ce partenariat sont d'améliorer le taux de pourvoi des offres et augmenter le taux de recours à France Travail en proposant des candidats de FT à des offres postées par des entreprises sur LinkedIn.

Les premières fonctionnalités à tester sont :

- Mobilisation de la base de candidats LinkedIn lorsque la base de FT n'est pas suffisante,
- Mise en avant de certaines offres FT sur LinkedIn pour les offres difficiles à pourvoir,
- Prise de contact avec des entreprises non-clientes,
- Animation, contribution et suivi des communautés de recruteurs en ligne,
- « Push » de candidats sur des offres postée sur LinkedIn ou à des DRH ciblés.

Tout cela avec 2 principes clefs à savoir la liberté d'exploration et le partage des découvertes pour nourrir l'évaluation collective avec des retours d'expérience





RÉUNION DU 17 SEPTEMBRE
2025



Un déploiement prévu en 2 temps :

1°) Le lancement avec les régions, l'appropriation de l'outil par les conseillers, les premiers sourcings et la définition d'une stratégie territoriale de mobilisation de la base LinkedIn,

2°) A la fin du 3ème trimestre, l'intégration dans les pratiques des conseillers de l'utilisation du sourcing de candidats dans la base LinkedIn et la mise en œuvre des stratégies territoriales.

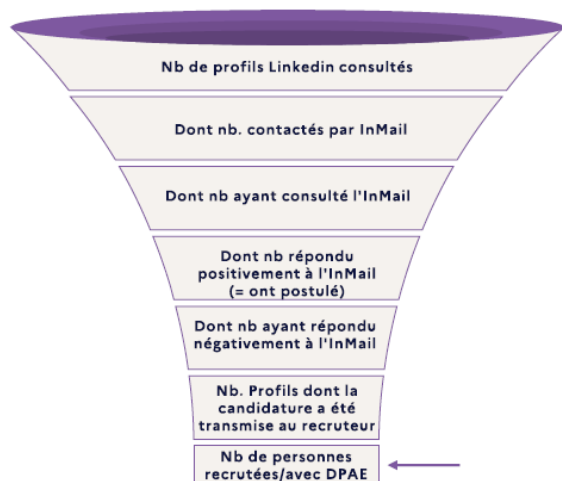
L'appropriation de l'outil est une séquence de modules à suivre 20 minutes par jour pendant une semaine.

Chaque conseiller volontaire doit posséder un profil LinkedIn.

Un suivi du pilote en proximité est prévu avec des revues opérationnelles et des points de pilotage mensuellement, ainsi que des temps d'échange (FAQ mise à disposition) et des revues stratégiques sur l'avancement du pilote.

Les indicateurs suivis pour évaluer la réussite du pilote

A la maille des **profils**, nous suivons sous forme de tunnel de conversion les éléments suivants*, parmi les profils LinkedIn :



A la maille de l'**offre**, nous suivons les éléments suivants * :

- ✓ Nombre d'offres sur lesquelles la recherche LinkedIn a été utilisée
- ✓ Nombre d'offres pourvues par un candidat LinkedIn
- ✓ Taux de pourvoi des offres par un candidat LinkedIn
- ✓ Délai de pourvoi de l'offre pourvue par un candidat LinkedIn
- ✓ Taux de satisfaction des recruteurs sur la pertinence des candidatures reçues

* Indicateurs à affiner et ajuster au regard de la solution mise en œuvre et des possibilités techniques

Ce projet étant un pilote, il est prévu une généralisation ensuite.

Le SNAP intervient pour signaler que La Réunion ne fait plus partie des pilotes et souhaiterait avoir des informations sur l'utilisation du compte personnel de l'agent, lieu d'habitation de l'agent, le respect de la RGPD et sur le cout de ce projet ?

La DG nous précise qu'aucune notification n'arrive sur l'espace personnel de l'agent et qu'il y a possibilité de masquer les photos. Pour le cout, le DG s'engage à nous le fournir prochainement.

Les informations que nous avons en notre possession en tant qu'élu/RS du CSEC est que LinkedIn a été condamné en octobre 2024 par la commission européenne pour non-respect des données (RGPD) et qu'un de nouveau DGA était vice-président d'une activité chez LinkedIn où il a fait une grande partie de sa carrière.

La DG nous précise que pour ce dossier, elle devait communiquer des informations au vu des informations/consultations dans des régions et que le pilote ne veut pas dire déploiement automatique.

Les modules de formations (appropriation des fonctionnalités) ne sont pas passés en CPNF.

LinkedIn est un réseau professionnel pour communiquer et mettre en lien des professionnels avec des professionnels.





RÉUNION DU 17 SEPTEMBRE
2025

CSEC

Comité Social et
Economique Central

A ce stade, il n'y aurait pas besoin de RGPD, en revanche s'il y a généralisation alors il le faudra.

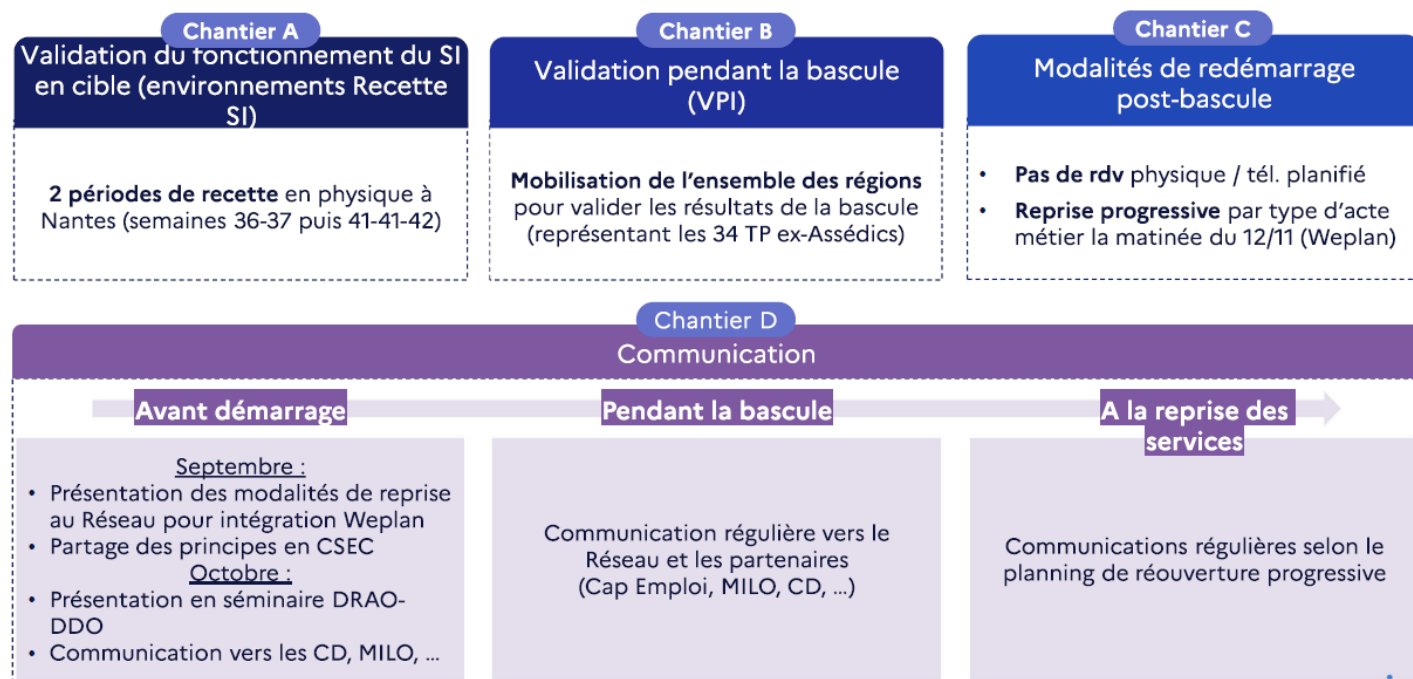
Compte tenu de tous les éléments évoqués lors de ce CSEC, le **SNAP** exprime son opposition à ce pilote et demande son arrêt immédiat.

SNAP Point d'étape sur le déploiement de ZENIT

Nous sommes actuellement dans la dernière ligne droite, ZENIT finalise la préparation à la bascule et on se dirige vers un GO NO GO

Pour rappel, le temps 1 représentait « les dernières validations de la plateforme cible », le temps 2 « la bascule du 08 novembre au 11 novembre » et le temps 3 « le suivi post-basculé ».

4 chantiers ont été lancés en mai dernier pour définir et préparer les interventions des Équipes Réseau



Les acteurs DR interviennent le lundi et le mardi pour valider le « SIGMA » porté. 2 à 11 personnes par région seront mobilisés pendant la bascule. Dans le cadre RH, une information est prévue aux DR, aux élus CSE et pour les volontaires.

Pour le 10/11, le jour mobile est reporté à un jour de travail normal et pour le 11/11 qui représenterait 3 à 4 heures de travail, la journée sera majorée à 100%.

Le 12/11 le SI sera disponible et les activités reprendront de façon progressive pour sécuriser la montée en charge. **Il n'y aura pas de RDV planifiés la 1ère matinée.**

Des mesures de sécurité sont prévues si le SI ne fonctionne pas à savoir une bascule en mode secours sur FT.fr et l'utilisation de MAP secours pour l'accueil physique et téléphonique. Le 08/11, il est à prévoir une impression papier des RDV.

Pour la Réunion et Mayotte qui seront les 1ers à utiliser le SI, il n'y a pas de blocage technique et ils pourront travailler normalement considérant le volume. Le mode secours permet que les 3 actes (inscription, actualisation et recherche d'offres d'emploi) ne soient jamais arrêtés. La DG nous informe qu'une réflexion est en cours concernant le mode de rétribution des agents volontaires.

