RÉUNION DU 15 MAI 2025 après-midi (AM)

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

- **Bilan de la prime CCV**
- **Consultation sur la politique de déploiement de l'IA à France Travail**
- **Questions diverses**

Bilan de la prime d'intéressement et du Complément Collectif Variable (CCV)

Prime d'intéressement privée

Nous sommes passés à 5 indicateurs en 2024. Tous les objectifs ont été atteints nationalement. L'enveloppe à distribuer a été de 22 485 590 € (totalité de l'enveloppe disponible soit 1% de la masse salariale privée).
Les primes versées en mars 2025 vont de 10 € à 490 €.
Les agents concernés sont l'ensemble des agents y compris les cadres dirigeants.
57 885 agents étaient éligibles.
Le versement s'appuie sur l'indice de présence de chacun des agents.
L'effectif éligible compte tenu de l'indice de présence est de 47 720,8.

Complément Collectif Variable (CCV)

La prime CCV versée allaient de 2,88 € à 1377 €.
Les agents éligibles sont au nombre de 2 987 agents.
L'enveloppe disponible était de 3 252 626 € soit 3% de la masse salariale publique qui a été entièrement redistribuée compte tenu de l'atteinte des objectifs nationaux.
L'effectif éligible compte tenu de l'indice de présence est de 2 481,5.

Consultation sur la politique de déploiement de l'Intelligence Artificielle (IA) à France Travail

L'objectif est de pouvoir prendre du temps pour échanger sur le déploiement de l'IA au sein de FT et de partager l'impact de l'IA sur les activités des conseillers.

Tour d'horizon sur l'impact sur la société et un zoom sur le marché du travail

L'IA générative matérialisée par Chat GPT est la capacité de dialoguer en langage naturelle avec une interface digitale.

L'arrivée de Chat GPT a généré une utilisation importante. On est dans une nouvelle révolution (PC puis smartphone et IA générative).

Elle devient un objet stratégique et politique. Il y a eu le sommet de l'IA en février dernier. C'est un objet d'attention en matière de souveraineté. Les américains et les chinois ont une attention particulière sur ce sujet.

Si on zoome sur l'impact sur le marché du travail. A ce stade, il y a des incertitudes. Le constat global du rapport de l'UNEDIC sur l'IA stipule que cela aura un impact plutôt positif. Les emplois et tâches répétitives pourraient être automatisées.

Des emplois seraient menacés entre 5 et 33% et d'autres seraient valorisé entre 13 et 33%.

Il y aura un effet sur le chômage. Il va falloir accompagner sur le plan formation initiale et continue cette transformation.

Zoom sur France Travail (FT)

2018 : Le programme « Intelligence emploi » avec la mise en place d'un comité éthique.

RÉUNION DU 15 MAI 2025 AM

CSEC Comité Social et Economique Central

En 2020 : Le Conseil d'Administration de FT a validé les objectifs stratégiques de recours à l'IA.

En 2022 : L'IA est présente dans le quotidien opérationnel FT (CVM, etc.).

L'extrait du dernier baromètre met en relief que 73% des agents pense que l'IA a un impact positif sur les activités au sein de FT.

- Première expérience avec l'IA générative : ChatFT
- Intégration dans les processus métiers : MatchFT
- IA générative connectée au SI (MAP, CVM, DUNE)
- Inclusion, Accessibilité : QualifFT (sourcing avec une expérience utilisateur innovante).

Projection sur l'IA déployable demain dans les processus métiers :

Conseillers : ChatFT (aide à la rédaction des mails/Synthèse/Idéation, génération d'offres, dédoublonnage d'offres, BUDI, FAQ) – MatchFT – Chat FT Ecoute – Néo (priorisation des activités du CRI).

La minimisation de l'impact environnemental et la préoccupation de la responsabilité sociale sont des engagements FT inscrits dans la charte éthique et engagée concrètement via la stratégie LLM.

L'ambition est d'avoir une IA de confiance, souveraine et sécurisée, une démarche structurée avec :

- Une plateforme Data IA évolutive et ouverte, maîtrisée par des équipes internes expertes en place,
- Une stratégie de souveraineté des données forte,
- Une très forte connexion avec les équipe juridiques et règlementaires.

Des actions d'acculturation/formation sont engagées (sensibilisation à l'IA dont l'IA générative, former à l'IA, accompagner les équipes, professionnaliser les équipes.).

Le calcul de l'impact est à deux niveaux :

- Déterminer les niveaux d'impact
- Associer un niveau d'accompagnement adéquat.

Les niveaux d'accompagnement : sensibiliser – autonomiser – fédérer/professionnaliser – améliorer/se projeter.
L'accompagnement fera l'objet d'un suivi d'impacts pour pérenniser l'approche dans la durée et se questionner sur l'évolution des métiers.
Les impacts seront suivis par :

- Le comité éthique externe
- Le comité interne sur l'usage de l'IA
- Le CSEC (et le CSE le cas échéant)
- La gouvernance FT
- L'Observatoire National des Métiers (ONM).

Intervention du SNAP

La mesure de l'impact de l'IA doit aussi être dans l'anticipation sur les conséquences de cette automatisation et de la prise en charge de pans d'activité par l'IA générative. Poser le principe que l'homme doit rester au centre impose de ne pas se contenter de constats a postériori. Comment on identifie ce qui relève de l'intervention humaine, que sacralise-t-on ?
L'IA a un effet collatéral : l'appauvrissement des capacités cognitives. Le déclin des capacités peut conduire à une forme de dépendance croissante à l'IA. C'est un risque à évaluer en amont.
L'IA peut altérer et biaiser l'analyse des situations, comment on travaille-t-on sur les biais éventuels ?

Réponse de la Direction :

Dans le cadre d'un sommet sur l'IA, il était évoqué que nous ne sommes pas dans une course mais dans une transformation. Sur Néo, on a démarré avec 70 agents, on n'a pas la maîtrise et il faut poursuivre pour avoir une mesure des impacts en termes d'irritants et de gains en lien avec le programme efficience. A ce stade, on n'est

pas au bout du sujet. La démarche pour l'ensemble des services de l'IA, c'est de regarder ce que ça apporte et d'augmenter progressivement si ça présente un intérêt.

Par rapport à la question du niveau de réflexion et des compétences mobilisées, l'interrogation est essentiel et il faut déterminer comment on répond à ça. L'IA doit être au service de l'expertise des conseillers pour la renforcer. Chaque service sera développé sur ce principe. Ex : sur l'indemnisation pas de créativité seulement de la délivrance d'information. Sur l'emploi, plus de créativité. Ex : Le conseiller a la possibilité de demander une rédaction de l'offre. Il reste en maîtrise de son expertise et peut faire sans l'IA. Cela aide les profils juniors à monter en compétence.

Sur la question du réinvestissement du temps gagné, le Directeur de programme n'a pas la réponse. Par ex : Sur MatchFT, quand le conseiller l'utilise, cela leur permet de gagner du temps pour préparer la candidature du candidat pour aller vers l'entreprise. Ce n'est pas la direction qui décide de l'utilisation de ce temps.

L'enjeu est que l'adoption des outils se fasse par le terrain. Il y a observation, puis, la direction tire les conclusions à partir de là. 38 000 personnes utilisent déjà ChatFT.

L'idée n'est pas d'imposer les outils mais d'accompagner et de former à leur utilisation.

Le comité de suivi interne ne fait pas l'objet de compte-rendu. Seul le comité externe fait l'objet de comptes-rendus qui sont mis à disposition.

Le calendrier de l'IA a été déployé pour les usagers et les conseillers au sein de l'Académie FT.

La charte éthique a déjà eu une clause de revoyure et les dernières mises à jour ont eu lieu en début d'année.

On va utiliser par défaut le modèle de Mistral et arrêter Open AI pour Chat FT pour répondre à la question de la souveraineté et la question environnementale pour que ce soit sur nos Data center. La consommation énergétique de l'IA est importante. La Direction évalue l'intérêt des outils au regard de cette consommation aussi. Par ailleurs, on favorise les modèles français.

Par rapport à la fracture numérique, c'est un enjeu fort. La Direction travaille sur la question de la réduire.

Avec l'IA, la Direction estime que nous avons l'opportunité de simplifier l'accès aux outils digitaux.

Être en anticipation est un enjeu important. Ça rejoint un autre point : Où va-t-on par rapport à l'IA à FT ? Un point au Conseil d'Administration (CA) est à l'ordre du jour de la prochaine réunion et c'est le moment de réfléchir au sein du CA notamment sur la place de l'humain. Il faudra en reparler ensuite.

L'ensemble des élus du CSEC ont voté la mise en place d'une expertise sur l'impact de l'IA sur les métiers et les emplois à FT.

Questions diverses

Le **SNAP** a posé les questions diverses suivantes :

- Le 2ème jour de télétravail est supprimé pour certains agents en charge de l'accompagnement intensif. Quelle est la position de la DG sur la question ?

Il n'y a pas de consigne pour supprimer le 2ème jour de télétravail pour la prise en charge de l'accompagnement intensif.

- Le **SNAP** est alerté sur des situations où les agents sont positionnés sur des postes dont la diffusion intervient a postériori. Ce n'est pas conforme à la convention collective.

La Direction n'a pas connaissance de situation de ce type. Ce n'est pas conforme.

Autres questions diverses

Sur les avances et acomptes sur salaire avec l'outil OSIRHIS, les droits sont les mêmes.

Tout agent a le droit de demander un acompte sur salaire sur un montant de 50% maximum.

Sur l'avance, l'établissement n'est pas tenu de la faire. La CCN a prévu des avances sur salaire sur le 13ème mois et l'allocation vacances. Elles sont possibles dans la limite d'une fois par an et par agent. Il s'agit d'une avance manuelle.

RÉUNION DU 15 MAI 2025 AM

CSEC Comité Social et Economique Central

Sur les avances prévues par les dispositions de l'accord sur la mutuelle/prévoyance : En demi-traitement, elles sont automatiques mais il y a un arrêt de ce versement lors du passage à la période sans traitement par FT. Un travail est conduit à ce niveau-là pour résoudre la difficulté. La Direction reviendra auprès de l'instance sur ce point.

Les déplacements des formateurs permanents de Campus : C'est un marché que l'on doit respecter, néanmoins, la Direction souligne que, dans les situations d'insalubrité ayant été signalées, les hébergements ont été modifiés. Dans les situations où il y a des difficultés sur le transport, il peut y avoir un examen pour opter pour d'autres modes de transport.

L'activité EDO ne sera plus planifiable dans Weplan à compter du 15 juillet 2025.

Le U: sera supprimé l,e mois prochain dans le cadre de la migration des fichiers pour office 365.

Les portefeuilles d'accompagnement intensif donnent lieu à une proratisation en fonction des temps partiels.