



L'ESSENTIEL À RETENIR

- **L'illusion de l'efficience : quand l'IA dicte nos actes métiers**
- **L'installation des communautés Appui**
- **AFT Cagnes sur mer – relogement**
- **Campagne de promotion 2025/2026 – statut privé**
- **Les jours de ponts en 2026**

1 LA DÉMARCHE EFFICIENCE

La Direction présente un point d'étape de la démarche d'efficience avec *"pour ambition, d'ici 2025, d'augmenter de 30 % le nombre de demandeurs d'emploi suivis en accompagnement intensif, notamment les allocataires du RSA. Pour atteindre cet objectif, plusieurs leviers sont mobilisés : optimisation des portefeuilles de suivi, redéploiement des ressources, réorganisation de l'offre de services et mobilisation ponctuelle d'ETP supplémentaires. Les résultats montrent déjà une forte progression, avec un quasi-doublement des portefeuilles et bénéficiaires entre fin 2024 et début 2025 avec moins 200 ETP..."* (sic)

Derrière ce langage technique et ces chiffres se dessine une logique fortement marquée par l'utilisation de l'intelligence artificielle et d'outils de pilotage automatisés :

- La définition de seuils chiffrés (500–700 demandeurs par portefeuille, 30 % d'augmentation, etc.) reflète une logique algorithmique de rationalisation des ressources humaines.
- Le suivi administratif détaillé des missions ressemble davantage à un tableau de bord automatisé qu'à un outil de gestion humaine, qui réduit la richesse du travail réel à des cases à cocher.
- Les pratiques des conseillers sont uniformisées par des outils numériques qui imposent une standardisation, souvent au détriment de l'adaptation aux situations individuelles.

Cette dépendance croissante à l'IA comporte plusieurs dérives :

1. Déshumanisation de l'accompagnement : la relation d'aide risque d'être réduite à un traitement statistique des profils.
2. Perte d'autonomie des conseillers : leur rôle devient celui d'exécutants de prescriptions automatisées plutôt que de professionnels capables d'ajuster leurs pratiques.
3. Renforcement de la gestion par les chiffres : l'efficacité se mesure de plus en plus uniquement en nombre de portefeuilles et de bénéficiaires, occultant la qualité réelle de l'accompagnement.
4. Risque d'exclusion : les publics les plus éloignés de l'emploi, qui nécessitent un suivi adapté et personnalisé, pourraient être les premiers pénalisés par une sur utilisation de l'IA.



L'AVIS DE LA FSU EMPLOI :

Ce pilotage repose largement sur une logique de rationalisation et d'optimisation inspirée par l'usage de l'IA (quantification des portefeuilles, standardisation des pratiques, gestion automatisée des ressources). Cette approche soulève des risques : réduction de l'accompagnement humain à des indicateurs chiffrés, perte de souplesse pour s'adapter aux situations individuelles, et une vision du travail des conseillers de plus en plus cadrée par des outils technologiques plutôt que par leur expertise métier... Et quels risques pour nos emplois ?...



La Direction a décidé de réorganiser les PAG en supprimant des postes de Gestionnaires Appui (recrutement CRE). Pour permettre le maintien des activités d'Appui, elle met en place en catimini des "communautés Appui". **Pour le rendre visible et informer nos collègues des PAG, la FSU Emploi a demandé que ce sujet soit mis à l'ordre du jour du CSE.**

Ce dispositif, présenté comme une innovation organisationnelle, soulève des questions légitimes sur les conditions de participation et sur l'impact sur le quotidien des collègues.

En CSE la Direction précise clairement :

- La participation repose sur le volontariat. Aucun agent ne peut être contraint d'intégrer une communauté. Chacun reste libre d'y entrer ou d'en sortir.
- Le lien hiérarchique ne change pas. Les agents restent rattachés à leur agence et à leur hiérarchie habituelle. Les coordinateurs des communautés n'exercent aucune autorité hiérarchique.
- L'activité en communauté est strictement limitée à 1 jour par semaine maximum.
- Le reste du temps, les agents doivent prioritairement assurer leurs missions en agence.
- La priorité demeure le travail en agence. Les communautés ne doivent en aucun cas fragiliser le fonctionnement des équipes locales ni alourdir la charge de travail.



L'AVIS DE LA FSU EMPLOI :

- **Les communautés ne doivent pas devenir un prétexte pour masquer les manques d'effectifs ou faire porter aux agents une réorganisation déguisée.**
- **La mutualisation ne crée pas de postes supplémentaires, elle déplace la charge de travail.**
- **Des pressions implicites sur les "volontaires" : être « volontaire » quand la Direction insiste lourdement, est-ce vraiment un choix ?**

Nous appelons les collègues à nous faire remonter leurs difficultés et à nous contacter pour rejoindre le collectif PAG.



3 CAGNES SUR MER – RELOGEMENT

- Le site actuel a subi de multiples dégâts des eaux et il y a des conflits avec les autres locataires → contentieux en cours avec le propriétaire. D'où la décision de rechercher un nouveau site.

Le nouveau Projet :

- Relogement de 59 agents CDI dans un immeuble neuf sur 2 niveaux.
- A 1,6km de l'agence actuelle qui l'éloigne de la gare (à + 35 min). Pas de bus de la gare au nouveau site. La Direction nous informe de la mise en place d'une navette ?...
- Surface : 900 m² de plancher. c'est à dire 200 m² de moins que la précédente agence (respect du référentiel agence !...)
- 59 agents + 2 CDD pour 25 places de parking : voir si dans le bâtiment d'autres places se libèrent.



L'AVIS DE LA FSU EMPLOI :

Alerte sur le nombre de place de stationnement insuffisant pour les agents mais également pour les DE qui n'auront pas de possibilité de se garer.

4 CAMPAGNE DE PROMOTION 2025/2026 – STATUT PRIVÉ

La campagne se déroulera du 7 octobre 2025 au 12 décembre 2025.

La Direction précise – sans rire – dans sa note d'instruction qu'il y aura :

- Renforcement du rôle du management dans le processus RH.
- Garantie d'équité et de non-discrimination (on y croit)...
- Éligibilité : Agents en CDI ou CDD présents au 31 août 2025 et toujours présents au 1er janvier 2026.
- Prise d'effet des promotions : entre 1er janvier et 1er juillet 2026 (majorité en janvier). Primes en janvier 2026.
- Primes possibles lors de mission spécifique en 2025 (on y croit aussi), ou en cas de changement de fonction managériale (ça c'est bien plus sûr !)
- Budget renforcé pour les agences sensibles.
- Enveloppe spécifique pour les Référents métiers (jusqu'à 1000€).
- Utilisation de SIRHUS Promotion pour proposer et argumenter les promotions.
Pour les agents ayant un plan d'actions partagé – PAP – (il n'a de partagé que le nom), **bilan obligatoire** avant décision, à saisir dans SIRHUS avant le 14 novembre 2025.
- Les refus de promotion doivent être justifiés par écrit par la direction ou le management, avec appui de la Direction de l'accompagnement et de la transformation managériale.
- Les montants bruts des primes ont été définis par tranche de 50 € :
Employés/Techniciens : 500 à 700 euros
Agents de Maîtrise : 600 à 1000 euros
Cadres : 700 à 1500 euros

Si vous envisagez un recours suite à une non promotion, n'hésitez pas à nous contacter



5

LES JOURS DE PONTS 2026

Sur les 5 jours mobiles dont nous disposons (article 3§5 de l'accord OATT), la Direction a décidé de positionner 3 ponts pour l'année civile 2026 :

- **Vendredi 2 janvier 2026**
- **Vendredi 15 mai 2026**
- **Lundi 13 juillet 2026**

A ces dates, l'établissement sera fermé au public pour l'ensemble du personnel.

- **JOURS MOBILES**

Le nombre de jours mobiles pour l'année 2026 sera donc de 2 jours.

Vote à la majorité POUR et CONTRE CGT

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS
SYNDICALES SUR NOTRE APPLICATION
MOBILE **FSU EMPLOI**

IMPORTANT



ET

**CREEZ VOTRE COMPTE POUR
RECEVOIR LES INFORMATIONS
SPÉCIFIQUES PACA**

**Abonnez vous à nos publications pour rester
informés**

syndicat.fsu-paca@francetravail.fr

