



Communiqué CGT France Travail Hauts-de-France

**CSE jeudi 29.01.2026 : des outils, des programmes...
un seul objectif, contribuer à la réduction des effectifs !**



OUIFORM, Match FT Formation, MAPI, Démarche Optimisation Indemnisation

Dans la continuité de son déploiement de l'Intelligence Artificielle (pourtant des alertes fortes ont été portées dans le rapport de la Cour des Comptes), la Direction continue à "innover", soi disant pour répondre aux irritants que nous subissons sur les sites, **mais plutôt toujours dans l'objectif d'obtenir des gains d'efficacité et ainsi contribuer à la suppression des postes portée par le gouvernement.**

OUIFORM : il remplace AUDE Formation, est accessible via PCM ou MAP et est ouvert depuis le 15 décembre. Mais ne soyons pas dupes, le 1er objectif de la direction n'est pas de fournir un meilleur outil aux agent.es de France Travail ! **L'objectif est de répondre aux obligations de la Loi Plein Emploi et de mettre à disposition un outil commun au Réseau National pour l'Emploi.** Il est déjà accessible à Cap Emploi, pour les Missions Locales c'est à compter du 2ème semestre 2026 et pour l'APEC ce sera en 2027. Par contre, nous sommes en droit de nous interroger sur l'intitulé « intégration future de nouveaux partenaires de l'insertion » permettant surement à terme l'accès de Ouiform à des opérateurs privés ou des agences Interim. **Dans quels objectifs ?**

Match FT Formation : dans la continuité du déploiement de Match FT Offre, la direction veut désormais ouvrir cet outil de l'Intelligence Artificielle (**avec un "Agent conversationnel" - très limité d'utiliser le terme agent pour un Chatbot**) à la prescription de formation. La région Hauts-de-France (comme les régions Centre Val de Loire, Grand Est et Nouvelle Aquitaine) va tester ce nouvel outil. Les tests commenceront à partir du mois de Mars 2026, après que la DR ait identifié (volontariat ?) des testeurs (1 à 2 par agence avec le profil de correspondant de la formation).

MAPI : pour donner suite aux différents outils et applicatifs devant être mobilisés par les conseillers indemnisation, la direction envisage de faire évoluer et améliorer le volet indemnisation de MAP (MAPI), notamment avec l'enrichissement de l'Essentiel (Synthèse individu) et de l'Aperçu (Situation financière), afin que MAP devienne la clef d'entrée unique du DE, quelle que soit la dominante. Le test avait débuté avec 15 agences dans 5 régions et est désormais élargi à 64 nouvelles agences dont **4 agences dans les Hauts-de-France (Compiègne de Lesseps, Liévin, Lille Grand Sud et Péronne Albert)**. L'objectif serait une généralisation à compter du 2ème semestre 2026.

Programme Optimisation Indemnisation : il s'agit pour la direction de faire un point d'étape sur ce programme qui « vise à améliorer les conditions de travail des conseiller.es en leur dégageant du temps au profit de la relation usager.e ». Ce programme, débuté en 2025 et prévu jusqu'en 2027, inclut 4 chantiers : automatisation/dématérialisation, lutte contre le non-recours, amélioration de la prévention et du recouvrement des trop perçus, accompagnement du CRI. Une nouvelle fois, c'est par l'intégration de l'Intelligence Artificielle (développement des RPA, automatisation, Chat Ft et Ft's indemnisation...) que la direction intervient. **Cela ne répond en rien aux attentes des conseiller.es indemnisation, ni des usager.es.**

Point d'étape sur la démarche d'Efficience

Pour rappel, la démarche efficience vise à redéployer des ressources (ETP et budgets) vers des activités « à forte valeur ajoutée » notamment l'accompagnement intensif, la prospection et le contrôle de la recherche d'emploi, dans un contexte de moyens constants et de nouvelles missions issues de la Loi Plein Emploi (LPE).

Rappelez vous les discours de la DG : gain d'efficacité de 3700 postes d'ici 2027 (c'est bientôt, dis donc !) incluant un redéploiement des fonctions supports de 600 postes vers le réseau !

Lors de ce point d'étape, la direction nous présente :

- un focus sur les RPA (Robotic Process Automation), technologie qui permet d'automatiser des actes métiers,
- une présentation des outils de pilotage de la démarche sous forme de « cockpit ».

Pour la CGT, ce qui est contestable, ce ne sont pas les outils (même si nous pouvons nous interroger sur l'intégration de l'IA dans nos actes métiers), **c'est la démarche qui est contestable, surtout que les outils ne sont axés que sur une recherche de gain de temps à tous les niveaux...** Difficile à croire quand la direction nous informe qu'un gain mesuré (où et comment ?) de 4 minutes par semaine donne 12 ETP en gains mesurés... un peu facile tout ça ! Pour autant, dans cette présentation, **la direction régionale omet de nous informer sur le redéploiement des fonctions support dans notre établissement. La DG a donné comme objectif à la DR HDF moins 32 postes d'ici 2027.** Qu'en est-il du nombre de postes redéployés en 2025 ? Quels ont été les services impactés dans les fonctions support ? Où ont été redéployés les postes dans le réseau ? Quels sont les attendus pour 2026 ? Quels seront les impacts sur l'organisation du travail en DR et sur les conditions de travail ? **La DR nous informe juste d'un gain de 11,2 ETP en 2025 dans les fonctions support (2,8 DAFG - 2 RH - 6,4 DDO). Et redéployés où ? Bah on ne sait pas !**

Et que dire du mail de la DRAPS transmis aux fonctions support pour des "matinées de découverte exclusive des métiers du conseil pour les fonctions support", pour découvrir les "super héros de l'accompagnement", les "experts du parcours indemnisation", les "maestros du conseil aux entreprises", les "as de la redynamisation du DE", les "guides éclairés des conseillers et des ELD". Non, vous ne rêvez pas ! **La DR a demandé à Chat FT de lui proposer un mail pour donner envie ... Méprisant pour les collègues des fonctions support et pour les collègues du réseau. Alors que vous allez être bientôt consultés par référendum sur l'Accord GEPP, rappelez vous de ce mail transmis et des mensonges que peut véhiculer la direction pour atteindre son objectif !**

Suppression de postes à France Travail

Suite à notre déclaration préalable, nous interrogeons la Direction Régionale sur les impacts de la loi de finance (qui va être adoptée par 49.3), du budget et de la Feuille de Route 2026 de France Travail.

Au niveau national, le budget 2026 prévoit :

- **515 ETPT* supprimés** dans les effectifs sous plafond**,
- **523 ETPT supprimés** dans les effectifs hors plafond***,
- **1000 contrats services civiques en moins.**

*Equivalents Temps Pleins Travaillés

**Effectifs assurant les missions pérennes

***Effectifs supplémentaires non permanents (PEC, FSE...)

Quels seront les impacts dans notre établissement sur les sites et dans les services ? Quelles seront les conséquences sur les mobilités géographiques ou professionnelles ?

Bien sûr, à date, le budget ne prévoit aucune augmentation salariale pour 2026, mais par contre un renforcement de nos missions inscrit dans la feuille de route 2026 :

- Montée en charge massive de l'accompagnement intensif, **avec 660 000 à 710 000 entrées en 2026, soit une hausse de 15 à 20%.**
- **Augmentation de 25% des actions de prospection et de fidélisation**, avec 500 000 entreprises ciblées, tout en maintenant un taux de pourvoi des offres à 87,5% et en développant un recrutement inclusif et le maintien dans l'emploi.
- **Accélération du recouvrement des 2,1 milliards d'euros de trop-perçus** et de la réduction de la création de nouveaux trop-perçus, avec un taux de recouvrement à 12 mois visé à 60%.
- **Atteindre 1,1 million de contrôles de la recherche d'emploi en 2026, soit une hausse d'environ 15%**, dans le cadre du durcissement du barème de sanctions issu du décret de mai 2025.

A Villeneuve d'Ascq, le 29 janvier 2026

Syndiquez Vous !



Ensemble, nous sommes plus forts !

Rejoignez la CGT France Travail Hauts-de-France

**CGT France travail Hauts-de-France
syndicat.cgt-hdf@francetravail.fr**