

COMPTE RENDU

CSE ordinaire du 18 décembre 2025

Des élus combattifs pour défendre vos intérêts sans compromis !

2025 se termine et vos élus CGT vous souhaitent une bonne fin d'année ! Cette année a été éprouvante pour tout le monde. Depuis le vrai démarrage de la Loi Plein Emploi en janvier dernier, nous avons toutes et tous vu nos conditions de travail se dégrader et la charge exploser. La LPE s'est accompagnée des autres attaques du gouvernement et de leurs budgets pourris ce qui a pesé sur nos effectifs. Vos élus **CGT** ont porté tous ces sujets en instance tout au long de l'année.

Le bilan des élus CGT pour 2025 :

Lors des dernières élections professionnelles de novembre 2023, la **CGT France Travail Normandie** avait recueilli 9.96% des voix et a permis d'élire 1 titulaire sur 23 sièges et 2 suppléants. Sous la barre des 10%, nous sommes devenus « un syndicat non représentatif ». Non représentatifs, nous ? Peut-être, mais pas inactifs... Sans relâche et avec des moyens très limités, vos élus **CGT** - qui travaillent comme vous en agence ou au CRE - ont été présents en 2025 :

- aux 14 CSE étalés sur 18 jours
- aux 16 CSSCT
- aux réunions des commissions annexes

Partout où ils siègent, les élus **CGT** se démarquent comme des élus combattifs. Ils travaillent et interviennent sur tous les sujets, sans en laisser un de côté. Ils ne cèdent pas aux pressions ni au consensus mou. Ils relayent l'ambiance dans les sites et services mais aussi les appels à la grève en instance, en lisant des déclarations à la direction. **Les élus CGT portent avec force les revendications des agents et font résonner leur colère au CSE pour exiger des changements concrets !**

En réunion des syndiqués de la **CGT**, les élus rendent compte de ce qu'il se passe en instance, des projets à venir. Ces réunions permettent aussi de faire remonter les problématiques des agents du terrain pour les porter à la direction.



Organisons-nous !

Un porte-voix n'a pas le même effet quand derrière lui il y a plusieurs centaines de personnes. Chaque idée devient une force quand elle s'empare du plus grand nombre. Ensemble, nous devons nous organiser pour faire face

- à la politique de Macron, et de ses soutiens, au service des ultra-riches.
- aux coupes budgétaires qui baissent nos effectifs et dégradent nos conditions de travail.
- aux recours massifs à la sous-traitance.
- aux salaires qui stagnent alors que le coût de la vie explose.
- aux injustices qu'on rencontre tous les jours auprès de notre public de plus en plus dans la misère.
- aux attaques sur l'assurance chômage, le renforcement des contrôles et des sanctions et de la LPE.
- à la mise en place de France Travail à marche forcée avec un seul mot d'ordre « en faire plus avec moins ».

Sans les agents, France Travail ne tourne pas, c'est là notre plus grande force ! S'organiser, c'est se regrouper, discuter, analyser, porter des revendications et décider collectivement comment agir. Nous militons pour que chacun puisse gagner sa vie correctement, travailler dans de bonnes conditions, avoir des services publics gratuits qui répondent au service des besoins de la population et pouvoir s'épanouir dans une société tolérante, sans racisme ni discriminations.

Pour toutes ces raisons, rejoins-nous !

**Ta première résolution de l'année 2026 ?
Adhère à la CGT !**



Consultation sur le DUERP

Le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels (DUERP) est un document essentiel, qui permet à une entreprise d'identifier et d'évaluer les risques professionnels liés à son activité. Ce document, obligatoire pour toutes les entreprises, dès l'embauche du premier salarié, formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels et sert de base au Plan de Prévention.

Ce document se doit de comporter tous les éléments pouvant avoir une répercussion sur la santé des salariés avec une conservation d'au moins 40 ans.

Forcément, si le DUERP évalue mal les risques, alors le plan de prévention n'est pas à la hauteur pour protéger correctement les salariés.

Pour la **CGT**, il manque au DUERP de France Travail :

- La mobilisation des agents de sécurité : leur mise en place est justifié par un risque ?
- Les problèmes de rats.
- Les dépôts de plainte contre les privés d'emploi agressifs.
- Les travaux « STS » qui ont générés des accidents du travail.
- Les interventions du cabinet ACCA qui doit venir en soutien psychologique aux agents.
- Les accidents de travail.
- La réorganisation du travail dans les équipes avec les nouveaux outils.
- La prise en compte de la charge de travail et ses variations, nous avons connu une série de transformation qui ont révélé des problématiques.
- Les nouveaux publics reçus issues de la LPE et de la dégradation des conditions de vie des personnes les plus précaires.

Liste non-exhaustive ...

La direction propose une cotation des risques qui ne correspond pas aux métiers. Par exemple, la direction questionne les Risques Psycho-Sociaux (RPS) sans les analyser par métier. Pourtant, chaque métier a des risques inhérents à celui-ci et doit être identifié pour bénéficier des mesures spécifiques. De plus, les Documents Uniques des agences ne sont pas mis à jour. Il manque de nombreux faits marquants pour chaque agence et la direction ne soutient pas les DAFT.

En bref, la **CGT** n'est pas d'accord avec la direction ni sur la cotation des risques, ni sur la complétude des documents uniques, ni sur l'absence de conservation sur 40 ans comme la loi l'exige. Les élus du CSE, dans leur ensemble, ont émis un avis circonstancié (en annexe) :

La CGT vote pour l'avis circonstancié
Unanimité des Organisations Syndicales

Retour sur les CSSCT du 04/12 et du 09/12

CSSCT du 04/12

La synthèse des comptes-rendus d'inspection des Représentants de Proximité (RP) proposée par la direction n'est qu'une compilation des visites réalisées. Pourtant, ces derniers font état d'une augmentation significative de la charge de travail.

Entre le 1^{er} janvier et le 26 novembre 2025, il y a eu 109 Accident du Travail de déclarés et 3 maladies pro de reconnues. La **CGT** constate régulièrement que certains collègues ne déclarent pas certains AT ni de maladie pro. **Si vous avez besoin d'aide, la CGT vous accompagne !**

Les fiches de signalements sont en baisse par rapport à 2024, mais restent à un niveau trop haut : 380 au 30/10/25. Nous n'avons pas le nombre exact de fiches liées au mal-être au travail, la direction nous les transmet au compte-goutte sans qu'on puisse s'assurer de toutes les avoir. Les élus CSSCT demandent à être informés correctement.

CSSCT du 09/12

Mise en place des travaux STS :

- **Caen Beaulieu** : le poste d'AIC est au centre de la zone d'accueil et aucun aménagement n'est prévu. La CSSCT demande des propositions alternatives et la réintroduction du PILA handicap qui permettrait un accueil plus confortable.
- **Falaise** : les travaux sont importants et vont nécessiter une journée de fermeture. Les toilettes seront désormais en Zone d'Accès Restreinte, ce qui veut dire qu'il faudra accompagner les usagers aux toilettes.
- **Pont-Audemer** : le projet ARUM est suspendu en attendant les groupes de travail. La CSSCT alerte sur la suppression d'un bureau au 1^{er} étage.



Pour revendiquer de bonnes conditions de travail, exigeons des embauches à la hauteur des besoins réels !

Point sur le suivi des projets France Travail

À la suite d'une déclaration unanime des syndicats sur la mauvaise qualité des documents transmis, les représentants de la direction ont littéralement boudé et ont tendu les débats.

L'accompagnement RSA rénové

La direction nous indique qu'un croisement des fichiers d'orientation entre FT et CD est en cours pour définir des orientations communes entre FT et le CD sur les BRSA. Un batch informatique va être passé pour inscrire en « parcours pro » l'ensemble des DE qui ont un contrat d'engagement, pas de parcours inscrit et en modalité guidé et suivi.

La **CGT** souligne que si les départements ne prennent pas en charge les BRSA ce sont donc les conseillers FT qui vont absorber cette charge. La **CGT** demande à avoir les éléments liés à l'adéquation charge-ressource sur cet accompagnement de TOUS les intervenants (CD, FT) ... La charge est quantifiée, mais les ressources à mettre en face ne sont jamais calculées.

Il y a un refus total de la direction d'accepter la réalité que certains demandeurs d'emploi au RSA, suivis par France Travail, rencontrent des difficultés sociales prégnantes. La direction considère la situation des demandeurs d'emploi sous l'angle de la case cochée dans « parcours » et non la situation réelle. La **CGT** parle de travail réel, la direction de travail prescrit.

Point de situation Accompagnement Intensif

Plusieurs collègues ont remonté à la **CGT** des interrogations sur des méthodes différentes par site pour attribuer les portefeuilles intensifs. Notamment des CEJ fermés remplacés par des accompagnements intensifs à dominante jeune. Quel est la stratégie de la DR ?

La direction indique que la cible « des entrées » en intensif est en cours de négociation à la DG. En attendant, la DR table sur une base de 30 000 entrées par an. Le critère de répartition se base sur la DEFM des catégories A et B. Ensuite, la négociation se poursuit au niveau DT site par site.

Les enveloppes du FSE sont divisées. Celle allouée pour accompagner les jeunes ne peut être utilisée que pour les AIJ et CEJ. La baisse importante du financement du CEJ par le FSE explique le choix de la direction à utiliser des financements FSE intensifs pour en faire des portefeuilles jeunes. Moralité, c'est un processus de vase communicant et non de qualité d'accompagnement !

La **CGT** a eu des remontées de couacs avec la mise en place des lettres de mission pour l'accompagnement intensif. La direction confirme avoir identifié le problème, le

service RH est mobilisé pour recontacter les collègues et mettre en place la signature des lettres.

ARUM et points contact France Travail à moins de 5 km des privés d'emploi

Le projet démarre progressivement. La direction va choisir 5 agences (une par département) pour vérifier si la cartographie des lieux existants (mairies, maison France Service, bibliothèques ...) proposée par la DG est juste. Une ligne téléphonique va être créée. Où ? Qui ? Quand ? Comment ? La réflexion de la direction est en cours...

On nous assure qu'il n'y aura pas de permanence des agents FT dans ses points. La DG pallie la baisse des effectifs par la mise en place d'un maillage territorial en dehors des agences, sur la base d'un accueil avec un personnel « sensibilisé » et non pas formé.

Même si la **CGT** est favorable et revendique des services publics au plus près des usagers, il ne faut pas que la situation des salariés « partenaires » qui accueilleront se dégrade ni que la nôtre devienne intenable dans des agences devenues trop petites, avec peu de PILA et de moins en moins d'agents pour répondre.

France Travail Pro

Comme l'avait demandé la CGT l'expérimentation « prestation prospection » est arrêtée ! L'expérimentation a coûté 143 000 € en Normandie. La **CGT** a demandé comment va être utilisé l'argent non dépensé (43 millions d'euros prévisionnés pour 2026 au national) ? Pas de réponse.

La direction note que « Les employeurs trouvent moins d'intérêt dans l'échange quand il est mené par un prestataire ». Enfin on a un point d'accord ! Si les privés d'emploi en arrivent aux mêmes conclusions, pourrions-nous réinternaliser certaines prestations ?

Démarche efficience

Exemple de « gains d'efficience » pour la direction : nous allons « récupérer » 43 Equivalent Temps Plein « grâce » à l'augmentation du nombre de demandeur d'emploi par portefeuille intensifs (de 30 à 50 DE). La **CGT** comprend bien qu'il s'agit de « créer » le moins possible de portefeuille : en faire plus avec moins.

Point d'étape sur le pilote LinkedIn

38 agents se sont portés volontaires sur le pilote sur les 100 licences LinkedIn prévues (déjà payées ?). La direction a mis en place le groupe projet régional. Le séminaire de lancement a eu lieu le 28 novembre.

La **CGT** s'est opposée à ce pilote car il brouille la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle pour les agents et accroît la délégation de nos missions à des entreprises privées.

Consultation sur la politique sociale

Les élus du CSE émettent un avis circonstancié dont voici un court extrait (texte complet en annexe) :

« Nous constatons qu'entre 2022 et 2024, les salariés à l'échelon B ont perdu sur leur rémunération moyenne annuel 789€, alors que dans le même temps les salariés de l'échelon I ont gagné 15044€.

[...] En l'absence répétée d'augmentation générale des salaires c'est le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés de France Travail qui diminue incontestablement. A elle seule, la campagne de promotion ne peut produire d'effet visant à compenser cette perte.

Pour conclure, la situation ne cesse de se dégrader au sein de France Travail avec des orientations et des ambitions illisibles. Les salariés subissent les transformations à marche forcée et à iso effectif et tout cela contribue à la dégradation des conditions de travail. »

La CGT vote pour l'avis circonstancié
Unanimité des Organisations Syndicales

Délibérations concernant le remplacement de plusieurs RP

4 demandes de remplacement de Représentant de Proximités sont soumises au vote :

- DT27 : Gisèle JULIEN (FO) remplacée par Isabelle HEBERT (FO).
- DT76 : Isabelle GENDRON (FO) remplacée par Virginie MICHEL (FO).
- DT14 : Aline BOUQUET (SNAP) remplacée par Céline GUILLOD (SNAP).
- DR : Adèle DUBOS (FO) remplacée par Marlène LEBAS (FO).

La CGT vote pour
Unanimité des Organisations Syndicales

Informations RH

BDE : Le résultat de la BDE 2025-04 : 25 rediffusions, 1 retrait et 1 report. Une fois de plus, la **CGT** constate que les effectifs ne suivent pas les besoins réels dans les sites et services.

Suite au départ du DT76 (M. Barnabé), un poste de manager supérieur (géré par la DG) est diffusé, la DR indique qu'elle souhaite ouvrir le recrutement en externe.

Services Civiques : avec les nouvelles modalités de nomination, seulement une trentaine d'entrées de volontaires de service civique sont prévus pour 2026. Ils seront répartis selon la DEFM, le poids des QPV, la taille de l'agence...

Séminaire CRE : la **CGT** demande ce qui motive la décision de la direction d'imposer la consigne selon laquelle les agents posent seulement 7h de temps de travail au lieu d'une journée complète.

La direction n'a pas connaissance du séminaire (!) ni du problème. En général, les séminaires correspondent au temps de travail réel et il est compliqué de planifier 7h30 quand il y a des agents qui viennent de plus loin. Ces collègues ont du temps de trajet inhabituel. Or il y a des perdants : ceux qui n'ont pas un temps de trajet inhabituel perdent 30 minutes sans en avoir le choix ! La **CGT** demande qu'une réflexion soit menée pour ne pas pénaliser les collègues en proposant, par exemple, que le motif « réunion extérieure » soit posé à la journée s'il n'y a pas de temps de trajet inhabituel. La direction prend le point.

Suite à l'enquête des élus du CSE

La direction a demandé à être intégrée à cette enquête, en nommant la DRH et le gestionnaire carrière et mobilité. Les organisations syndicales, dans leur ensemble, ont refusé. La direction a alors assigné en justice les élus-es du CSE. Le CSE mandate le cabinet d'avocat SELARL LE CAAB pour sa défense et des élus pour représenter le CSE.

La CGT vote pour les mandatements
Unanimité des Organisations Syndicales

L'audience se tiendra le 24 décembre 2025. Les élus CGT seront présents au Palais de Justice de Rouen !

Réclamations et questions CGT

Cap Emploi : Les collègues de Cap Emploi sont confrontés aux mêmes problématiques et souffrances que les agents France Travail. La **CGT** demande s'il serait possible d'étendre le bénéfice de la cellule d'écoute psychologique ? Existe-il des dispositions spécifiques à Cap Emploi ?

La direction indique qu'il est arrivé qu'elle mobilise ACCA pour des événements collectifs, car nous avons la même communauté de travail. En revanche, pour systématiser ces actions, la direction répond non, il appartient à Cap Emploi de faire le nécessaire. Si des collègues de FT sont témoins de situation, il faut informer

les ELD pour se rapprocher de la ligne managériale de Cap Emploi.

Pourtant, notre employeur est responsable des salariés qui travaillent dans les locaux de France Travail !

Global et temps partiel : la **CGT** demande si les objectifs d'intégration sont proratisés pour un agent sur l'accompagnement global et travaillant à temps partiel ? (NB : les objectifs d'un temps plein sont de 100 entrées l'année et 50 en portefeuille).

La direction conteste le mot « objectif », car c'est un repère, on ne s'arrête de pas de travailler si on l'atteint. (ha ha ha !) La proratisation doit se faire en lien avec le manager. Les portefeuilles à temps partiel sont regardés de près par la direction pour les équilibrer...

Télétravail : La **CGT** demande combien d'agents se sont-ils vu refuser une demande de télétravail occasionnel ? Il semblerait que de grandes inégalités d'accès au droit existent selon les sites. Comment la Direction s'assure-t-elle d'une pratique commune à tous les sites et services ?

La direction répond qu'il appartient aux agents de demander et aux managers de valider en fonction de la continuité de service. (Attention, le TT occasionnel n'est pas le TT exceptionnel !)

LPE : Au CSE de novembre, la direction était favorable à une demande de la **CGT** sur un mail de « bonnes pratiques réglementaires » concernant la mise en place de l'intensité hebdomadaire du contrat d'engagement. En effet, on entend encore des consignes d'imposer « 15 heures pour tous », contraire à [l'article de la LPE](#). Où est-ce qu'on en est ?

La direction ne peut pas répondre, faute d'intervenant présent en fin de séance. La direction prend le point.

Aide au permis B : Des agents ont appris qu'il fallait réduire drastiquement l'aide au permis B et sa suppression en mars 2026. Alors que la mobilité est un des freins principaux au retour à l'emploi. La **CGT** demande quel est la raison de cette décision ?

La direction ne peut pas répondre, faute d'intervenant présent en fin de séance. La CFDT souligne à juste titre qu'elle avait la même question le matin, en présence des intervenants et que cela n'a pas susciter de réponse. La direction prend le point.

Témoignage sur la charge de travail : La **CGT** a fait la lecture à la direction de la réalité du terrain. « *Mardi prochain, je vais avoir 5 entretiens dans la matinée : 3 EDO et 2 DPA. On est passé à 4 DPA "normalement" dans la matinée. Mais là, 5 entretiens ça devient vraiment rock'n'roll. Si vous pouvez remonter ça en CSE par exemple. Je pense qu'à la fin de la matinée dans ce type de situation, on ne fait plus du qualitatif. Et c'est dommageable pour les DE et pour nous conseillers.* »

Plus qu'une question, c'est une alerte. La **CGT** reçoit de plus en plus de remontées telles que celles-ci. La direction doit prendre conscience que la colère et la perte de sens est très forte. Si la direction n'agit pas la **CGT** prendra ses responsabilités.

**Le prochain CSE ordinaire aura lieu le
29 janvier 2026
N'hésitez pas à interpeler vos élus CGT pour
toutes remarques et questions.**