

COMPTE RENDU

CSE ordinaire 22 mai 2025

Information avant consultation d'une généralisation d'Avenir Pro

Le dispositif « Avenir Pro » est apparu en 2022 et s'est greffé sur la réforme des lycées pro de Macron. Ce dispositif prévoit l'intervention du CEP sur du temps dédié, créé par la réforme en réduisant le temps scolaire des lycéens. Ce temps peut être confié à FT, aux Missions Locales, à l'Éducation Nationale elle-même ou à des prestataires.

Pour sa généralisation, sur les 110 établissements normands concernés, 55 seront suivis par les MiLo, les 55 autres par FT - sous réserve des choix des établissements scolaires-.

Si jusqu'alors, le dispositif bénéficiait d'un financement du FSE, celui-ci prend fin le 30 juin 2025. France Travail devra financer sur ses fonds propres l'intégration d'« Avenir Pro » dans son offre de service globale et ce, sans moyens supplémentaires. La direction expose alors qu'il ne sera plus nécessaire que des conseillers soient dédiés spécifiquement à cette activité, mais que plusieurs conseillers d'une agence pourront y contribuer en parallèle du reste de l'activité. **La direction estime-t-elle que les conseillers n'ont tellement rien à faire en ce moment qu'il fallait en urgence leur trouver une nouvelle activité sans renforts supplémentaires ?**

Forcément, sans moyens, la qualité du dispositif est mise à mal. Le nombre d'ateliers passe de 8 à 4 maximum avec un minimum 12 élèves (contre aucun auparavant). La **CGT** demande quelles sont les garanties données aux conseillers pour tenir des permanences dans les lycées. La direction rétorque que les permanences concernent peu de lycéens, que cela peut être fait à distance et qu'il est prévu la mobilisation du Pass Emploi et sa messagerie (CEJ) !

La direction indique de « bons résultats » pour le retour à l'emploi dans les 6 mois après l'obtention du diplôme est de 16 à 23%. De quel emploi parle-t-elle ? La **CGT** demande des précisions sur la part d'emploi durable, l'emploi précaire étant largement répondu dans la jeunesse. La seule enquête menée est celle de Sciences Po que la direction nous fera suivre.

La **CGT** demande que la direction veille au volontariat des agents, la direction acquiesce. Sur les 5 départements, ce sont jusqu'à 205 jours par mois à y consacrer, soit environ 10 ETPT. La **CGT**, comme d'autres syndicats, pointe que sans renforts, la mobilisation de conseillers va encore impacter l'organisation de l'agence, l'accueil, comme la gestion des portefeuilles. **Les élus seront consultés au CSE de juin.**

Que dit la CGT Educ'Action ?



Vos élus CGT France Travail Normandie se sont mis en lien avec le syndicat CGT du personnel de l'Éducation Nationale, voici des extraits de leurs tracts sur ce sujet :

La voie professionnelle sous statut scolaire concerne 37% des élèves. Le Lycée Professionnel (LP) concentre fortement des populations d'origine sociale défavorisée (57 % des élèves). Par conséquent, la réforme des LP va surtout impacter les jeunes issues des milieux populaires. Pour la CGT Educ'Action, la voie professionnelle doit « former l'Homme, le citoyen, le Travailleur », or la réforme de Macron a pour seule boussole l'employabilité immédiate au détriment des autres missions (éducation, ouverture culturelle, culture professionnelle, citoyenneté...).

Avec 203h de cours en moins (soit 7 semaines), cette réforme consacre le passage de l'apprentissage d'un métier à l'acquisition de compétences pour une employabilité immédiate.

Dès l'année de Terminale, France Travail animera un module de formation intitulé « Avenir pro » pour inciter les jeunes des LP à se diriger vers les besoins en emplois locaux.

- La CGT Educ'Action, attachée à la valeur émancipatrice de la formation, demande le retrait de la réforme et le renforcement de la voie professionnelle sous statut scolaire.

Information sur l'accueil rénové dans les agences et les lieux FT

La rénovation des « Lieux FT » ajoute un nouveau projet immobilier aux plans de travaux existants tels que STS. L'« accueil rénové » est un projet essentiellement esthétique (couleurs, mobilier, espaces ...), sans mesures concrètes pour améliorer le service rendu aux privés d'emploi, qui coûte la modique somme de 10 millions d'euros sur 3 ans. Ce nouveau projet est décliné en deux modèles :

- 44 agences « optimisées » (9 agences en 2025 : Honfleur, Hérouville, Mondeville, Elbeuf, SER, Forges, Le Tréport, Gisors et Verneuil).
- 4 agences « cibles » (1 agence en 2025 : Dieppe).

La version « cible » est plus poussée que le modèle « optimisé ». Elle est fonction du « rayonnement » de l'agence. L'agence de Dieppe a été sélectionnée en modèle cible, bien que le projet d'« Agence De Demain » y a été mis en place voici à peine 2 ans. La direction explique ce choix du fait de la construction de l'EPR de Penly.

Suite aux questions de la **CGT**, la direction confirme que le nombre de PILA n'est pas diminué. L'« espace boisson » sera à réfléchir avec les collectifs des sites, la réflexion serait peut-être d'avoir de l'eau, du café à disposition.

La **CGT** se demande s'il n'y a pas une relation avec le projet national de réduction de 14% des surfaces immobilières. La direction confirme que pour certains sites, comme Alençon, où il y a un « excédent » de surface, elle envisage un éventuel relogement ou une mutualisation avec un partenaire.

Point sur le suivi des projets FT

Mise en œuvre de la LPE :

La direction annonce la date de la fin de la planification des EDO au 23 juin avec les derniers EDO le 13 juillet. Après cette date, en cas d'échec de l'orientation le « DPA-orientation » sera mis en place.

Le questionnaire d'orientation que les usagers devront renseigner, comprend désormais une question de type autoévaluation de l'autonomie à la recherche d'un emploi (sur un indice de confiance de 1 à 5). Ce résultat permettra de déterminer automatiquement une modalité d'accompagnement. La **CGT** demande quelles sont les garanties que les demandeurs d'emploi arrivent dans la bonne modalité dans les cas où ils sur-évaluent (ou sous-évaluent) leur autonomie ? La direction répond que c'est

au moment du DPA, que le conseiller vérifiera ces éléments.

Pour résoudre les « bugs » informatiques qui empêchaient certains DE accompagnés par FT de s'actualiser, la direction et la DSI ont mis en place une inscription « France Travail – parcours indéterminé » dans l'onglet « orientation ».

La direction indique qu'un test va être mis en place prochainement à la rentrée pour « valoriser le bénévolat ». France Travail sera en lien avec la plateforme jeveuxaider.gouv.fr. La **CGT** et d'autres OS se questionnent sur l'articulation entre les contrats d'engagement et les 15 heures d'activités avec le travail gratuit que représente le bénévolat. La direction se veut rassurante et rappelle que le bénévolat est aussi un levier de réinsertion. La **CGT** veut s'assurer qu'il n'y a pas de concurrence avec de l'emploi salarié.

Démarche d'efficience :

La DR présente pour la première fois le plan d'efficience aux élus en Normandie, au lendemain de l'intervention de T. Guilluy. La DR reprend les mêmes éléments « contribution aux économies des Finances Publiques » et que « tout le monde doit faire un effort » même les fonctions supports. Le cœur de ce plan est de « simplifier » pour réaffecter les ressources. Au total c'est 3700 ETPT au national qui devront être « redéployés ».

La **CGT** demande un point complet sur ce point en CSE avec les impacts en Normandie. La direction répond qu'elle suivra les séquences proposées par la DG au CSEC. Pour la **CGT** il ne sera pas question de détruire des missions et dégrader les conditions de travail pour réduire un déficit, creusé à coup de baisse d'impôt et de cadeaux fiscaux, pour servir la minorité d'ultra-riches de ce pays.

Point RH

CCPLU : Les agents de droit public pourront voter du 18 au 27 novembre pour élire des représentants du personnel de droit public aux instances CCPLU et CCPN.

Rouen Aubette : devant nos alertes sur le manque d'effectifs, la direction avait indiqué se rendre sur le site pour faire le point. Les élus **CGT** demandent à avoir un retour de la rencontre entre la direction et l'ELD.

La direction admet qu'il y a eu des absences nombreuses ; elle indique qu'actuellement 2 CDD sont en poste et qu'un poste est diffusé en BDE. **La direction annonce la diffusion d'un poste supplémentaire à la prochaine BDE !**

Don du sang : la **CGT** avait demandé si la direction comptait reconduire, cette année, l'aménagement de temps pour que les agents puissent donner leur sang. La direction avait fait le choix de refuser. Pourtant les établissements de Nouvelle-Aquitaine, Hauts-de-France ou Occitanie, font la promotion sur l'intranet du don avec un aménagement de temps. La **CGT** insiste, pour que la direction régionale mette en place cette disposition en Normandie.

La direction réaffirme son refus du mois dernier. Sur notre insistance, la direction prend note du point.

Réclamations CGT

Pics de pollution : La **CGT** redemande l'application du dispositif « météorologique » pour les phases de pic de pollution et la mise en œuvre du télétravail exceptionnel.

La direction répond que nos locaux, sont équipés de ventilation avec filtres pour une bonne qualité de l'air sur les sites et précise qu'il faut aérer. S'il y a des pathologies, la médecine du travail doit être consultée pour un aménagement. La **CGT** rappelle que sa demande, dans une démarche RSE, concerne la réduction de la circulation de véhicules individuels par la mise en place du télétravail comme pour les épisodes de neige par exemple. La direction refuse de prendre cette disposition.

Vire : Lors du CSE d'avril, en réclamation, la **CGT** demandait des ouvertures de postes en BDE. La direction a répondu par la création de 4 CDD. La demande de la **CGT** tient compte de plusieurs paramètres notamment du départ en retraite d'une collègue. La mise en place d'un contrat précaire ne peut pas compenser un contrat pérenne. La **CGT** demande donc l'ouverture d'un poste CDI à Vire.

La direction répond qu'un poste CDI sera diffusé dans la prochaine BDE.

Congé garde d'enfant : Le motif « pas de cantine scolaire » est-il opposable à un agent qui demande à bénéficier de l'article 29.2 de la CCN ? Cet article ne précise pas les cas admissibles mais demande simplement à l'agent de justifier le défaut de garde. Existe-t-il une liste officielle recensant les cas à prendre en compte ?

La direction régionale indique qu'elle n'a pas à interpréter les accords et demande les éléments relatifs au cas pour s'en remettre à la DG.

Le prochain CSE ordinaire aura lieu le 26 juin.

N'hésitez pas à interpeler vos élus CGT pour toutes remarques et questions.