

COMPTE RENDU

CSE ordinaire du 25 juin 2026

Déclaration préalable des élus **CGT** :

Le syndicat **CGT** pose aujourd'hui une nouvelle alerte auprès de la direction régionale France Travail Normandie. La canicule sévit en France depuis plusieurs jours et nous n'arrivons pas à obtenir les informations de prévention de base que nous avons demandé :

- A partir de la liste des agences sans climatisation, les mesures de prévention site par site décidées par la direction en partant de la connaissance de terrain des ELD. (Locaux sans rideaux isolants, salle de réunion sans fenêtres qui s'ouvrent, accueils complètement vitrés...)
- La suppression des déplacements non essentiels comme les formations ou les réunions telle qu'indiquée dans l'instruction nationale du 1^{er} juillet 2025 :

Ainsi, à France Travail, dès lors qu'un épisode de canicule est déclaré (Cf instruction nationale du 1^{er} juillet 2025)

- Les activités réalisées à l'extérieur sont réduites autant que de possible,
- Les déplacements sont limités au strict nécessaire,

L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos

Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;

La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail

En tant qu'élus, nous avons donc l'obligation d'alerter notre employeur :

article L4131-1 « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. »

La **CGT** demandera aussi au prochain CSE ou à la fin de la période estivale un bilan des mesures prises dans les agences tel que le prévoit l'instruction nationale :

4. Bilan Après les périodes de fortes chaleurs, un bilan est dressé des actions menées aussi bien en termes de prévention que de gestion. Le CSE examine ce bilan et dégage des axes de progrès pour le plan régional de l'année suivante.

Pour la **CGT**, il est aussi incontournable que notre établissement agisse avec responsabilité dans sa propre contribution au dérèglement climatique que nous subissons tous et toutes. Ainsi, la **CGT** demande que l'utilisation de l'IA, source de rejet de milliers de tonnes de CO2, soit réduit au maximum et que l'impact carbone de l'IA soit mesuré.

Ces mesures sont d'autant plus importantes lorsque de nombreuses agences sont en tension depuis le lancement de la loi plein emploi. Le dernier signalement venant de l'agence de Fécamp nous rappelle que d'autres collectifs souffrent de sous-effectif, de changements menés au pas de charge et de salaire toujours en stagnation. Les relations se tendent à Saint-Lô, à Bayeux, à Dieppe... et la chaleur n'arrange rien.

Le syndicat **CGT** pose avec force cette alerte sur les conditions de travail des agents tant physiques que psychiques. La suppression de quelques événements suffira-t-elle à alléger le travail au quotidien ?

Point sur les ASC

Difficultés avec le prestataire Illicado Révision de 87 cartes cultures, le CSE a recontacté tous les agents, il y a eu 27 cartes rééditées et réceptionnées par les agents. Tout est rentré dans l'ordre.

Prestations loisirs clôturées le 30 juin, 30 personnes n'ont pas encore validé malgré le rappel du CSE.

Résultats du jeu concours « Festival de Cannes » avec 350 participants au jeu, le prestataire « club employés » a déterminé les gagnants selon l'ordre d'arrivée des bonnes réponses.

Point sur les suivis de projet FT

1-OSCAR

Dans le document présenté, il est écrit que France Travail doit travailler la qualité de rédaction des offres, les élus **CGT** font remarquer qu'elles ne sont pas toutes écrites par des conseillers (partenaires, employeurs).

La direction nous explique que cela ne nous concerne pas directement mais qu'un travail est mené pour que le système bloque ou alerte quand des offres sont saisies par des partenaires ou employeurs et qu'elles ne sont pas dans les clous.

Des nouvelles consignes pour les offres ETT sont annoncées mais elles tardent à venir, nous indique la direction.

Pour les conseillers, OSCAR présente des avantages par rapport à DUNE mais il ouvre "trop de pages", une par consultation (comme MAP).

La direction nous demande de mettre des « pouces » sur cet irritant dans C'zam simplification pour que ce problème remonte dans les points à traiter au plus vite !

Le délai de paiement devrait être plus rapide pour le peu d'aide qu'il reste aux employeurs, les élus **CGT** demandent comment ?

La direction indique un process plus rapide...

2- Aller vers l'entreprise

Les élus **CGT** font remarquer à la direction que les employeurs savent quand et comment recruter, ce ne sont pas les conseillers qui décident mais plutôt les carnets de commandes.

La direction en a conscience mais veut éviter le renoncement à recruter pour les TPE/PME si le process est trop compliqué.

À la suite de la question de la **CGT** la direction reviendra vers nous pour nous présenter une analyse de la DG des pertes et des gains de clients dans le recrutement.

3- Fonds de transition juste

Les élus **CGT** font remonter les difficultés rencontrées par les agents en charge du dispositif FTJ à remplir des portefeuilles qui en sont un parmi de nombreux autres. Et ce, malgré les différentes actions proposées par les conseillers qui passent beaucoup de temps à requêter et appeler les candidats potentiels. De leur côté, les CDDE rencontrent des difficultés à orienter vers les nombreux portefeuilles intensifs et différents dispositifs.

Les élus **CGT** signalent le manque de moyens alloués par le FSE en termes de formations à proposer aux DE qui souhaiteraient se diriger vers les métiers « verts ».

4- Orientation CNH

La Manche et l'Orne sont des territoires pilotes imposés par la DG sur ce sujet.

La **CGT** demande si le formulaire de RQTH a été modifié pour faire apparaître France Travail comme modalité d'accompagnement ?

La direction ne sait pas mais pense que ce n'est pas encore fait.

La **CGT** fait remarquer que « S'il y a décision de travail en milieu protégé » il manque une étape au déroulement voulu par la direction : la durée de l'attente est longue, que faisons-nous ?

La direction prend en note notre remarque.

La **CGT** ne retrouve pas les services d'accompagnement à la vie professionnelle dans ce schéma ?

La direction prend note...

La **CGT** demande que la direction nous fournisse le PRITH (plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) 2026-2030 ? Qui fait le lien avec la DREETS et la préfecture sur ce sujet ?

La direction ne connaît pas le PRITH et prend note...

Les élus **CGT** alertent sur le fait que le point sur la situation médicale de la personne au regard de l'emploi ne peut être fait par les conseillers.

La direction prend note...

Les élus **CGT** découvrent que le projet décrète que la méthodologie doit intégrer les MDPH, concrètement, comment se feront les liens ?

La direction répond que les liens sont déjà faits pour le 50 et fonctionnent. Cela avance petit à petit.

Les élus remarquent que : qui dit délais raccourcis dit plus de conseillers ou d'agents à la MDPH. Restons-nous toujours à iso effectif ?

La remarque est entendue...

5- L'art d'accéder à l'emploi

La **CGT** alerte sur le choix des thématiques de ces actions. Elle rappelle que la **CGT** s'est fait étriller par la presse dans les mois précédents sur des choix ou une communication malheureuse.

La Direction indique que vingt-huit actions sont prévues et douze ont déjà été engagées.

6- Evolution SI et 3949

La direction ouvre le dossier en indiquant un contexte "favorable au changement". A-t-on déjà connu à France travail un contexte qui ne soit pas favorable au changement ?

Ne s'agit-il pas là plutôt d'un moyen de faire des économies d'ETP, sous couvert de modernité ? L'humain reste au cœur du dispositif. Peut-être, mais après passage par la case robot.

Comme dans de plus en plus d'établissements publics et d'entreprises privées, les demandeurs d'emploi vont devoir formuler leurs demandes à un robot qui les orientera vers le bon interlocuteur. Qui des accents? Le système en tiendrait compte, nous dit-on.

Point d'étape sur les travaux de la délégation d'enquête

Malgré la souplesse des membres de la CSSCT et la rapidité demandée par la direction en début d'enquête, le prochain rendez-vous est fixé en octobre. La **CGT** ainsi que la FSU, FO et la CFE CGC déplorent cette situation qui concerne des équipes d'agents ainsi qu'une famille.

Compte-rendu de la commission politique sociale du 11 juin 2026

L'aide au logement a été présentée par l'assistante sociale, toutes les informations sont en ligne avec le lien avec notre assistante sociale. Malheureusement, elle n'a pas de visibilité sur le suivi des demandes ni sur la consommation de l'enveloppe régionale.

Postes TH et aménagement : le service QVT réinterroge systématiquement le service de santé au travail quand il y a adaptation de poste, ce qui est à dénoncer. La **CGT** n'est pas en accord avec cette façon de faire car elle instaure une pression sur le médecin. Les élus ont demandé des éclaircissements sur l'octroi des jours de télétravail handicap qui reste à la main du médecin. Comme il est parfois réinterrogé, cela pose des soucis pour les collègues concernés.

Retour sur les CSSCT du 9 et 10 juin

Retrouvez les comptes-rendus en cliquant sur les liens suivants :

- [Compte-rendu CSSCT extra du 9 juin](#)
- [Compte-rendu CSSCT du 10 juin](#)

Infos RH

La **CGT** interroge la Direction sur les dix-huit agents des services supports qui doivent être redéployés en réseau et demande quand cette information sera à l'ordre du jour ? Entre la démarche efficience, l'IA et les réorganisations, les élus **CGT** demandent ce que vont devenir les salariés de la région qui travaillent dans ces fonctions supports ?

La Direction affirme qu'aucun agent ne sera poussé hors de son service. Fin 2025, quatre postes ont déjà été ou redéployés, ou partis dans une autre région, ou partis en retraite. Elle nous assure que d'ici 2027, les dix-huit postes seront trouvés et si ce n'est pas le cas, elle saura expliquer pourquoi à la DG. Les agents doivent se tranquilliser. Il va nous falloir un mantra...

Réclamations des élus CGT

- Les élus **CGT** demandent combien d'entretiens de discipline ont eu lieu en 2024, 2025 et les premiers mois de 2026 ? Combien de licenciements, de blâmes, de mises à pied avec ou sans salaire, de plans de formation ou sensibilisation ont été décidés ? Quelle analyse en fait la Direction pour le futur plan de prévention ?

Réponse :

2024: deux entretiens disciplinaires donnant deux blâmes.

2025: six entretiens suivis d'un avertissement, deux blâmes, trois mises à pied.

2026: durant les six premiers mois, déjà cinq entretiens suivis d'un blâme et de trois licenciements pour absences injustifiées ainsi qu'un avertissement.

Pour agir en prévention, la direction réalise des sensibilisations sur les conduites addictives, la prévention des VSST et la formation détournement de finalité. Pour la **CGT**, la prévention ne doit pas se borner à de la sensibilisation ou de la formation.

- Les élus **CGT** demandent si des liens avec la MIST ont abouti pour négocier des visites en présentiel à la médecine du travail car de nombreuses ont eu lieu en virtuel dont certaines après retour d'arrêt long ?

Réponse: La direction n'a pas eu de retour de cet ordre-là. La **CGT** a repris que les petites agences sont souvent contactées en visio par les médecins. Pas de suite de la direction sur ce sujet.

- Pouvez-vous nous indiquer des éléments sur la réflexion en cours autour de la réorganisation des équipes CDE pour le bassin de Rouen. D'autres bassins sont-ils concernés par ce projet ?

Réponse : deux lab faits à Rouen, c'est une proposition pour savoir comment peut-on mieux travailler ensemble ? Ce n'est pas un projet, car il faut associer le CSE. Un lab est prévu dans la Manche. Mais uniquement des réflexions et pas en lien avec le retrait du poste en équipe entreprise.

- Quel outil est utilisé par les ELD pour dire que le portefeuille est complet (aux attendus) ou ne l'est pas (Par exemple, un portefeuille intensif) afin de pouvoir en échanger avec les conseillers-res ? En consultant les outils à disposition certains conseillers ne retrouvent pas les chiffres communiqués par l'ELD.

Réponse : tous les outils intensifs ou non sont sur *sharepoint* à travers P2A et sont les mêmes. La différence de chiffres peut venir de la date de mise à jour des outils.

- Dans l'évaluation des acquis de la formation : IDENTIFIER ET AGIR SUR LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT AVEC L'EMPLOYEUR_2026_0037 il est indiqué qu'il est nécessaire de partager les mêmes valeurs que ses interlocuteurs pour renforcer l'efficacité de son action comme réponse attendue. Est-ce à dire que l'on ne peut pas travailler efficacement avec un employeur ou collègue dont on ne partage pas les valeurs ?

Réponse : il appartient à chaque conseiller de s'adapter à son interlocuteur.

- La DG vous a-t-elle communiqué les résultats de l'enquête sur les MSA auprès des DE (Cf réclamations des mois précédents) ?

Réponse : La demande est faite à la DG. La région ne l'a toujours pas mais cela ne devrait pas tarder.

Questions diverses

- La prestation « Défi emploi » santé était presque à l'arrêt en mai faute de répondant du prestataire Envergure. Les élus CGT demandent si une amélioration est en vue afin de « ne pas perdre notre crédibilité sur cette prestation » comme le dit si bien la direction ?

Réponse : la direction va revenir vers nous car elle n'a pas d'élément.

- Des climatiseurs portatifs pourraient-ils être installés dans les espaces communs ? On voit des salles de pause inutilisables du fait de la chaleur.

Réponse : des ventilateurs portatifs peuvent être fournis mais pas de climatisation possible. Les chefs d'agence vont eux-mêmes chercher les ventilateurs car ils sont moins chers dans les magasins que sur le catalogue France Travail nous indique la direction.

- Les élus demandent si l'utilisation de la visio entre dans les indicateurs ?

Réponse : l'accord pour cette prime est clair et tous les indicateurs sont dedans et celui-ci n'en fait pas partie.

**Prochain CSE ordinaire le 25 juillet :
N'hésitez pas à interpeler vos élus CGT pour
toute remarque et question.**