

COMPTE RENDU

CSE ordinaire du 25 novembre 2025

Pour défendre nos emplois, nos rémunérations et nos missions !

*Déclaration préalable de la **CGT** (La FSU s'associe à cette déclaration en séance)*

Le projet de Loi Finances de l'Etat et de la Sécurité Sociale proposé par le gouvernement Macron-Lecornu et débattu au Parlement est toujours profondément injuste et brutal à l'encontre du monde du travail comme des retraités :

- Suppression de 3000 postes dans la Fonction publique et notamment dans l'Education nationale, à France Travail, aux Finances publiques, dans les organismes de Sécurité sociale ...
- Gel du salaire des agents de la Fonction publique
- Taxation des malades avec le doublement des franchises médicales qui pourraient atteindre 350€ par personne.
- L'augmentation des frais de complémentaires et l'explosion des dépassements d'honoraires.
- Limitation à 1 mois des arrêts maladie et à 4 mois des arrêts en accidents du travail/maladies pro.
- Baisse du budget des hôpitaux et des Ephpad, déjà sous l'eau.
- Les collectivités territoriales sont amputées de 5 milliards d'€.

A France Travail, le gouvernement prévoit :

- La suppression de 515 postes en 2026
- La baisse de 12% des subventions de Service Public

Dans le même temps l'AFPA se voit supprimer 348 postes. Les dotations aux Mission locales baissent de 13%, celles de l'IAE de 20%.

Dans ce contexte, la DG, accélère son plan « d'efficience : redéploiement des fonctions supports, développement de l'automatisation et de l'IA, mise en œuvre des nouvelles modalités d'accompagnement « intensif et agile ». Au programme : intensification et accentuation de la dégradation de nos conditions de travail, déqualification de nos métiers, recours massifs à la sous-traitance. Plan d'efficience qui fait reculer les conditions de travail des agents et les conditions d'accompagnement des usagers.

L'annonce d'une NAO à **ZERO** est une provocation. Une prime ne répondra pas à l'augmentation du coût de la vie.

Le 2 décembre, les syndicats **CGT-FSU-SUD** appellent les salariés à s'opposer à ce budget pourri. La **CGT** France Travail Normandie appelle tous les collègues de France Travail à se mettre en grève pour exiger :

- Aucune suppression de poste, arrêt du plan d'efficience et titularisation des collègues en contrat précaire (pour ceux qui le souhaitent).
- Augmentation du budget, ré-internalisation de nos missions sous-traitées pour un service public qui répond au besoin des usagers privés d'emploi.
- Augmentation des salaires et des traitements, rattrapage des pertes subies et leur indexation sur l'inflation.
- Abrogation de la Loi Plein Emploi et du décret « sanction »
- Le retrait du Projet de Loi Finance 2026

**Toutes et tous ensemble, nous pouvons et devons gagner !
Toutes et tous en grève le mardi 2 décembre !**

Point d'étape sur la démarche Efficience suite au CSEC

La **CGT** a rappelé comme d'autres organisations syndicales qu'aucune présentation en tant que telle n'a été effectuée cette année sur ce sujet. Ce point parmi tant d'autres projets de France Travail a été effleuré il y a quelques mois sans plus d'explication.

Dans ce plan d'efficience il y a 7 leviers :

- 1- Efficience
- 2- IA/SI et DATA
- 3- Adaption de l'organisation
- 4- Dépenses par activités
- 5- Activation du réseau pour l'emploi
- 6- RH
- 7- Gains des mesures effectuées ci-dessus

De ce plan d'efficience, la **CGT** retient essentiellement que le but est de développer des outils IA qui permettront à terme de gagner des équivalents temps pleins dans la ligne des suppressions de poste ces dernières années.

En Normandie, 18 équivalents temps plein devront être redistribués des fonctions supports vers le réseau. La question reste de savoir sur qui cela va tomber !

Au travers de ce débat, la **CGT** note que des portefeuilles sont supprimés à droite, recréés à gauche... nous réclamons un tableau avec des éclaircissements sur les portefeuilles gagnés/perdus en lien avec les MSA. (Création d'équip'recrut' à Aubette, à Beauvoisine, suppression à Ferrer...)

Les robots appelés aussi RPA (Robotic process automation) sont en place en Normandie sur deux thèmes : complétude du formulaire demande de main d'œuvre étrangère et l'archivage des saisines d'IPR. Au niveau national, les gains projetés seraient de 144 emplois temps plein. Ce qui est marginal pour la **CGT**.

Quand la **CGT** demande (chaque mois) des renforts dans les agences, elle ne demande pas de dépouiller les structures.

La direction assigne des objectifs aux agents en leur donnant toute latitude pour les atteindre mais avec aucun moyen supplémentaire. C'est très pratique, si l'objectif n'est pas atteint, le responsable, c'est l'agent ou l'encadrant intermédiaire mais en aucun cas la DG qui a autorisé ses agents à être créatifs, à faire preuve d'innovation.

Pour la **CGT**, les fonctions support sont indispensables pour rendre un service de qualité et permettre à l'ensemble du personnel de travailler dans des conditions satisfaisantes et devraient donc être renforcées alors qu'elles sont déjà à l'os depuis longtemps puisque considérées « en décroissance ».

Le dernier levier présenté porte sur les **outils de pilotage** de la démarche sous forme de « cockpit » (levier 7). Que

dire...d'un outil de pilotage réservé à la direction ? Pas grand-chose. C'est la démarche qui est contestable et non les outils de son pilotage, et celle-ci est incontestablement axée sur une recherche de gain de temps à tous les niveaux.

La **CGT** continue d'affirmer que cette démarche d'efficience qui vise à obtenir d'éventuels **gains de productivité risque d'être la source d'une nouvelle intensification du travail à cause de l'IA**.

Information sur le test de Chat FT Ecoute en Normandie

Pour la **CGT** comme pour la FSU, le sujet de l'IA devrait faire l'objet d'un CSE extra car les innovations sont présentées de façon parcellaire et nous n'avons pas de vue d'ensemble des impacts. La **CGT** l'a demandé à nouveau.

Pour adapter le poste de conseiller à des personnes atteintes de multi dyslexie, l'outil est intéressant. Généraliser la saisie automatique des entretiens alors que l'entretien est la base de notre métier... La **CGT** s'élève contre ! « Chat FT écoute » fait fi de la communication non verbale et de la compétence des conseillers à réaliser un entretien d'orientation et de conseil et d'en faire une synthèse.

Dans le dossier présenté, la direction semble découvrir que :

- Le manque de temps pour accompagner pleinement les chercheurs d'emploi qui en ont le plus besoin de façon personnalisée (...)
- Les outils sont trop nombreux et complexes à mettre à jour que ce soit pour les agents ou les usagers (...)
- L'intermédiation est limitée autour des objets CV et offre. »

Tous ces sujets sont portés depuis longtemps par la **CGT**. La direction espère des gains de temps grâce à ConcluaIA : outil qui permet avec l'accord du privé d'emploi de bénéficier d'un soi-disant enregistrement qui remplit automatiquement les conclusions d'entretien mais peut aussi faire des propositions d'orientation.

La Direction évoque les « irritants dans le dossier de travail. Pour la **CGT**, dire que l'IA permet une meilleure qualité d'écoute, c'est « irritant ». Mais aussi :

- L'imprimante qui ne fonctionne pas
- Les déconnexions intempestives...
- 4 DPA programmés dans la matinée et la peur d'accumuler le retard qui peut nuire à la qualité de l'écoute !
- Les pops up incessants sur l'écran
- Les appels TEAMS pendant les entretiens...

Plus généralement sur l'IA, une étude d'impact a-t-elle eu lieu ? Dans son rapport de septembre 2024 sur les impacts

de l'IA, le CESE nous apprend que d'après « Alphabet, la maison-mère de Google, un prompt fait à une IA générative demanderait l'équivalent de dix fois l'énergie consommée par une simple recherche sur Google et qu'une discussion avec Chat GPT consomme l'équivalent d'une bouteille d'eau ».

Consultation sur le déploiement du pilote de la mesure de la Conférence Nationale du Handicap

Pour bénéficier d'une orientation en ESAT, l'inscription sera désormais **OBLIGATOIRE**. En revanche, pour la personne ne voulant pas de cette orientation, l'inscription peut être évitée. La direction présente cela comme un choix quand la **CGT** le présente comme une contrainte !

Le pilote démarre pour 1 an dans les deux départements de l'Orne et de la Manche puis lancement au 1^{er} janvier 2027 pour tous (avec arrêt des orientations par les MDPH). Donc, après avoir examiné notre avis, la MDPH devra trancher sur l'orientation de la personne.

En revanche, bénéficier des allocations chômage pour les ex salariés des ESAT n'est pas prévu pour le moment (malgré la demande de la CNH). « Inscription mais pas allocation ! », a fait remarquer la **CGT**.

La direction n'a pas cité le travail avec les CIP des structures partenaires car c'est une soi-disant évidence... Mais les travaux ne sont absolument pas prévus pour le moment.

Comment est envisagé le recueil d'offres d'emplois ECAP (emploi exigeant de conditions particulières) par les équipes entreprises ainsi que leur acculturation ? La **CGT** marque le fait que cette question n'est pas dans le dossier ni national ni régional donc pour le moment seuls les conseillers entreprises dans les TEAM TH seront informés. En ce qui concerne l'intensité et le temps de travail, on nous parle de volume mais aucun chiffre n'est donné par la direction sur les deux départements tests. On attend donc de voir et la prévention n'est donc pas à l'ordre du jour...

La formation est le seul outil pour répondre à l'exigence émotionnelle. Des formations sur le handicap psychique sont en préparation tout en conservant les échanges entre pairs. Est-ce que cela sera suffisant ?

En ce qui concerne les conflits de valeur, ne sont pas abordés les thèmes du handicap et des données personnelles sur la maladie ; ni les conseillers à l'emploi qui n'ont pas forcément envie de réaliser cette nouvelle tâche sans être formés. La direction répond que nous n'avons pas à connaître les données médicales mais uniquement les restrictions à l'emploi.

CGT, FSU & FO votent contre (7 voix)
CFDT & SNAP s'abstiennent (12 voix)
CFE/CGC vote POUR (4 voix)

Explication du vote **CGT** :

Les mesures de la CNH (conférence nationale du handicap) qui vont être étendues aux départements de la Manche et de l'Orne consistent à conditionner toute demande d'orientation ESAT par la collecte d'un avis de France Travail et/ou de Cap Emploi. Pour la **CGT**, ce n'est pas de la compétence des conseillers à l'emploi de France Travail.

La direction met en avant les « plus-values » pour les personnes (DE ou non !) qui seront reçues par FT ou Cap Emploi afin de réaliser des immersions et travailler sur l'orientation. Pour la **CGT**, il s'agit d'ajouter une étape à une procédure déjà compliquée d'obtention d'une RQTH. Cette étape était auparavant initiée par des conseillers qui incitaient les privés d'emploi à la demander, sans émettre d'avis. En ce qui concerne les PMSMP et les MISPE, elles sont déjà difficiles à trouver et sujettes à accident du travail pour les privés d'emploi actuellement et le projet de répond pas à ces difficultés.

Ce projet est clair : il faut un maximum d'orientations vers le milieu ordinaire. Le problème est que les entreprises ne jouent pas le jeu des 6% et que la discrimination à l'emploi des travailleurs handicapés est une réalité. Les emplois adaptés ne sont pas assez nombreux même avec une très bonne orientation. Les partenaires concernés ne devraient pas être uniquement l'AGEFIPH, CAP Emploi, les MDPH et les ESAT. Il manque dans ce partenariat les CARSAT avec les AS des cellules de lutte contre la désinsertion professionnelle, les médecines du travail avec leurs équipes pluridisciplinaires, les chantiers d'insertion dont l'un des public cible est les personnes ayant une RQTH, les SAVP (service d'accompagnement à la vie professionnelle), et cette liste n'est pas exhaustive...

Pour ces raisons, les élu.es **CGT** au CSE sont contre le déploiement en mode pilote de la mesure de la CNH.

Information sur la généralisation nationale de Ouiform

Pour la **CGT**, deux mois pour le déploiement ce n'est assez, surtout en supprimant AUDEF au bout de ces deux mois. La direction n'a prévu que des informations et des

accompagnements des ELD et des référents métiers, chargeant encore une fois les managers. Les ateliers en agences ont comme cible les référents formation en priorité alors que tous les agents placement ont dans leur fiche métier l'orientation-formation. Nous allons donc encore faire du « bricolage ».

L'objectif est de mettre à disposition un outil commun du Réseau National pour l'Emploi qui « facilite et fluidifie les parcours de formation » en remplacement de AUDE Formation pour les agent.es de France Travail. Le pilote avait pour objectif de renouveler et d'intégrer Ouiform au système d'information qui regroupe deux fonctionnalités : la recherche de formation et le positionnement des usageres 6 régions pilotes concernées ont débuté le 11 avril 2025 pour se terminer le 6 novembre.

Pour la DG, l'objectif est de le généraliser à tous les établissements France Travail et Cap Emploi en décembre 2025- pour les Missions Locales, des pilotes seront mises en œuvre au 2ème semestre 2026- l'APEC sera concernée en 2027... La **CGT** s'interroge sur l'intitulé « intégration future de nouveaux partenaires de l'insertion » permettant l'accès à Ouiform des OPP aux agences d'intérim.

Par ailleurs, la **CGT** alerte une nouvelle fois sur le partage des données ou outils qui peuvent entraîner des fuites de données. Il ne faudrait pas que cet outil, destiné à centraliser les démarches de prescription de formation, amène une complexité administrative, une uniformisation des pratiques des partenaires du réseau pour l'emploi et un pilotage à distance de la prescription avec des objectifs chiffrés. Il est à craindre que cet outil réponde principalement à la politique mise en œuvre aujourd'hui, en proposant que des formations qualifiantes ou certifiantes, mais payantes, rendant impossible l'accès à la formation pour toutes et tous. La **CGT** continue de revendiquer un réel service Public de la Formation pour répondre notamment à la satisfaction des besoins sociaux.

Point d'étape Avenir Pro

La **CGT** demande si le financement de ce dispositif est clair aujourd'hui ? Oui, tout à fait, répond la direction, c'est à effectif constant. Donc pas de compensation pour les agences.

La **CGT** interroge sur le calcul de la charge au travers des ateliers collectifs et des entretiens individuels.

La direction indique aux élus qu'il n'y a pas de calcul de la charge de travail, ce jour, c'est juste une présentation, un point d'étape... De ce fait, le temps dédié n'est pas calculé. La direction reprend qu'avec We Plan elle donnera plus d'infos sur la planification. La **CGT** a rappelé la future suppression de postes (dans la Loi de Finances) et la poursuite de ces dispositifs qui ne sont pas financés. Elle

alerte sur les répercussions sur la charge de travail en agence.

Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur la politique sociale 2024

La **CGT** rappelle que les salarié-es qui travaillent dans les locaux de France Travail sont sous la responsabilité de l'établissement et des élus-es CSE en termes de condition de travail, nous demandons donc encore la liste de tous les sous-traitants par secteur avec le nombre de salarié-es. La direction va revenir vers nous avec cette information, cependant en termes de prévention il n'y aura rien de plus qu'aujourd'hui... c'est-à-dire très peu.

Le suivi et l'analyse sur les inaptitudes ne peut pas se faire au travers d'un tableau donné aux instances pour passage en CSE, indique la **CGT**. Il en faut une analyse précise réalisée avec les services de santé au travail dans le cadre de la lutte contre la désinsertion professionnelle. Où est cette analyse ?

Le tableau de suivi présenté en CSSCT sur les accidents du travail n'est pas mis à jour régulièrement et un bilan n'en est pas fait en CSSCT. Celui présenté en commission politique sociale est encore pire car ce n'est plus le même...interrogation de la commission ainsi que de la **CGT**.

Retour des commissions politique sociale des 23 octobre et 20 novembre

La **CGT** souligne que le niveau des salaires en catégorie B, C, D et E a plus ou moins stagné depuis 2022, alors que l'inflation cumulée sur cette période est de 12,1% ! La **CGT** exige une augmentation générale des salaires pour rattraper l'inflation et exige l'indexation des salaires sur l'augmentation du coût de la vie !

Concernant les CDD, ils auront tous leur réponse semaine prochaine sur leur renouvellement ; cependant, concernant le prochain budget, la direction va utiliser 80% de l'ancien budget CDD et attendra de voir les résultats du vote du budget à l'Assemblée Nationale.

Pour les inaptitudes, la **CGT** demande une analyse plus précise que le passage du tableau en CSE. La direction biaise toujours le débat en parlant de données médicales personnelles alors que nous n'avons pas besoin de ces données pour travailler à l'analyse.

Information avant consultation sur le Document Unique de Prévention des Risques Pro (DUERP)

Le Document unique d'évaluation 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.

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** : exposition aux spores de champignons de moisissure, exposition récurrente à des agressions (qui peuvent déclencher une réaction psychique plusieurs mois après l'évènement), un incendie, une inondation, des arrêts maladies nombreux, l'absence longue d'une partie d'une ELD...

Parmi les éléments qui manquent pour protéger les agents et que demande la **CGT** il y a :

- La mobilisation des agents de sécurité qui n'est pas mentionnée
- Les problèmes de rats
- Les dépôts de plainte contre les privés d'emploi agressifs
- Les travaux STS
- 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
- Les nouveaux publics reçus

Liste non-exhaustive ...

La **CGT** est réintervenue sur les faits marquants qui doivent être intégrés au document unique agence par agence. Le code du travail l'impose et la protection des agents aussi. La **CGT** alerte sur l'outil de mesure RPS qui n'analyse pas les risques en partant des métiers. Chaque métier a des risques inhérents à celui-ci qui doivent être identifiés et avoir des mesures propres. Les documents uniques des agences ne sont pas mis à jour. Il manque de nombreux faits marquants dans ces documents pour chaque agence. En bref, les élus-es **CGT** ne sont pas d'accord avec la direction ni sur la cotation des risques, ni sur la complétude des documents, ni sur les documents uniques qui pour le moment ne sont ni complets ni conservés 40 ans comme la loi l'exige.

Retour sur la CSSCT du 13 novembre

La résolution votée en CSE et celle votée en CSSCT confirment la volonté de la **CGT** et des autres organisations syndicales d'investiguer sur les risques encourus par les agents et agentes de France Travail Normandie au sein de cette nouvelle organisation que nous impose la loi plein emploi. La direction, en menaçant régulièrement les organisations syndicales, entre donc volontairement dans un bras de fer ouvert en voulant s'opposer en justice à cette enquête. La direction, durant ce CSE, a renouvelé sa menace d'estimer en justice contre notre enquête.

Les motions votées respectent l'obligation des élus-es d'investiguer et de proposer des améliorations des conditions de travail. La **CGT** restera mobilisée tout au long de ce processus.

La mobilisation des agents de Dieppe au travers de nombreuses fiches RPS, a permis la suspension de la réorganisation spatiale. Le cabinet ACCA est encore sollicité et à ce jour.

La **CGT** a alerté la direction concernant l'agence de Lisieux qui subit diverses problématiques de travail qui impactent le quotidien et les relations.

REVENDICTIONS DE LA CGT POUR LA SANTE

La CGT œuvre depuis de nombreuses années pour que la santé des travailleurs soit prise en considération par le patronnat :

- Le document unique se doit d'être le reflet du travail effectué par chacun au sein de l'entreprise.
- Les risques doivent être identifiés pour être éliminés ou combattus
- Les femmes doivent pouvoir évoluer dans l'entreprise sans risque

La **CGT** sera toujours à vos côtés pour défendre votre santé.

Informations RH

Retour sur les élections CPLU : deux titulaires FSU, un suppléant CGT (Marc Paquet) et une suppléante SNAP.

Les formations de formateur occasionnel sont suspendues, il n'y a pas de campagne pour le moment, mais les dossiers de demande sont conservés et nous attendons les informations.

Information CRE : les 9 missions vont être renouvelées et les agents seront prévenus semaine 49. La direction espère que tous les agents accepteront le renouvellement de la mission. Nous sommes en attente des objectifs chiffrés pour 2027, 2026 ont été donnés cette semaine.

Pour le dispositif « proche aidant », Grégoire Charvet sera la personne référente pour ce dispositif. Les agents peuvent faire un don de jours sur ce compteur pour les agents en ayant besoin. Un message à tous les agents est demandé.

RECLAMATIONS CGT

➤ **Chauffage Coutances** : la partie commune avec les autres structures est bien chauffée depuis le 2 octobre, mais l'extension « France travail » est en panne de chauffage depuis le 22 octobre. Une intervention devrait être réalisée. La **CGT** demande quand l'intervention est-elle prévue ? Elle demande également à connaître l'origine de ces dysfonctionnements récurrents.

Une pièce a été changée sans résoudre la panne et le prestataire devrait retourner sur site. La direction a été informée que l'air chaud doit être pulsé plus fort et le maintenicien revient.

➤ **Cherbourg « Les Tourelles »** : L'effectif de l'ELD de l'agence de Cherbourg « Les Tourelles » est réduit notamment avec le non-remplacement du poste de REA de l'équipe MRS/MET/CSP et un long arrêt maladie sur le poste REA placement. L'équipe CDDE connaît aussi plusieurs arrêt maladie. Faute d'assurer les remplacements nécessaires, la direction laisse le site dans la difficulté. La **CGT** demande que la direction agisse pour permettre que l'intégralité du service soit rendue aux usagers et pour que les agents travaillent dans de bonnes conditions.

Après échanges avec le DT, 9 portefeuilles intensifs seront affectés dès janvier avec 3 cdd de 12 mois pour compenser les autres modalité. Donc l'intensif va être imposé aux agents. La fermeture CEJ est réalisé en lien avec la mission locale. Il n'y aura donc pas de rupture de paiement

pour le CEJ. Pour le poste de MRS, il y aura une titulaire (la CDD en cours) puis deux recrutements en cours pour les postes REA. La moyenne de réception des privés d'emploi est à 26 jours. Des échanges avec toutes les équipes pour faire évoluer les pratiques. Pour la CSP on attend une réponse de la direction.

➤ **Dieppe** : La **CGT** a été sollicitée par des agents de Dieppe qui sont contraints de maximiser l'occupation des bureaux au rez-de-chaussée pour donner l'apparence d'une agence pleine. Les agents sont utilisés comme des éléments de remplissage visuel, soi-disant pour empêcher que les bureaux les plus visibles ne paraissent vides. La **CGT** rappelle que les agents subissent déjà un fort nomadisme à défaut d'avoir des bureaux nominatifs avec une porte. La **CGT** demande que les agents de Dieppe retrouvent une stabilité dans l'attribution des bureaux.

À la suite nombreuses fiches RPS et l'intervention de la CSSCT, la relocalisation des agents est stoppée et le cabinet ACCA est missionné pour écouter les agents et l'ELD afin d'améliorer les conditions de travail. La **CGT** à la CSSCT suit cet accompagnement mais a un doute sur l'efficacité du cabinet ou de l'utilisation de ses constats par la direction.

➤ **Carentan/St Lô** : A moins d'un an de la rédaction d'une fiche collective des agents placement du site de St Lô qui alertaient sur la difficulté de fonctionnement de leur agence notamment du fait de l'effectif réduit de leur ELD, le 1er septembre (période la plus chargée de l'année), la direction fait le choix incompréhensible d'envoyer précipitamment un REP en mission REP dans une autre agence. La direction fait aussi le choix d'organiser le remplacement de ce poste de REP (après un temps de latence remettant ainsi l'agence en difficulté) par un agent en détection de potentiel. La **CGT** demande ce qui justifie une mission REP pour un REP ? La **CGT** demande pourquoi la précipitation de cette mission ? La **CGT** alerte sur le choix de l'établissement de positionner un agent en détection de potentiel REP sur un site qui a vécu de fortes difficultés organisationnelles dues à des décisions de la direction en région.

Le REA en poste a suivi une opportunité pour lui, le directeur d'agence fait l'intérim et le poste est diffusé.

➤ Les élus-es **CGT** demandent comment est organisée la cellule de Penly ? Combien d'agents y travaillent aujourd'hui et comment ont-ils été remplacés en agence ? Combien d'offres d'emploi sont traitées et combien de formations ? Combien de privés d'emploi ont-ils trouvé un emploi (par type de contrat CDI, CDD, missions ... et sur quelle durée) sur le chantier ?

Combien ont bénéficié d'aides à l'embauche POEC, PMSMP... ? Combien coûte cette cellule et y-a-t-il des aides ou subventions prévues par les partenaires comme EDF ou autre ?

EDF participe au financement des postes pour les 4 agents Un à 100%, deux à 75% et un à 50% .

6 POEI pour des habitation H0B0, AIPR et PASSI, 2 POEC pour maçon-coffreur, une autre POEC avec EIFFAGE, 11 stagiaires sur génie civil pour EIFFAGE. Les POEI sont en cours mais il n'y a pas de chiffre. La cellule devrait rester telle quelle pour le moment. Mais la direction a mis fin à l'échange rapidement disant que ce n'est pas un sujet à développer en CSE alors que nous parlons de salariés et charge de travail d'agents France Travail...

- Loi Plein Emploi Partie 1, Article 2, 3ème paragraphe, « La durée hebdomadaire minimale mentionnée au même 3° peut être minorée, sans pouvoir être nulle, pour des raisons liées à la situation individuelle de l'intéressé et au vu du diagnostic global réalisé en application de l'article L. 5411-5-2. » : les élus-es CGT ont des remontées qu'encore dans certaines agences il est préconisé « 15h pour tout le monde ». Nous avons régulièrement eu l'échange en instance entre les organisations syndicales et la direction. Les élu-es CGT proposent que les services de la direction régionale travaillent sur un mail de « bonne pratique réglementaire » à destination de tous les agents. Qu'en pensez-vous ?

La direction est d'accord avec la **CGT** et enverra un mail à destination de toutes les agences. Ce n'est pas une première mais presque !

- Les élus-es **CGT** demandent quand seront mis au courant les élus-es que les services de santé au travail « Ma santé Pro » ne regroupent plus tous les agents statut public sur le 76 et 27 avec un seul médecin mais que ces agents sont à nouveau répartis dans tous les services de santé de leur territoire ? Comment le suivi des dossiers de ces agents a-t-il été réalisé dans les différents services ?

Le transfert des agents publics a eu lieu en décembre 2024, puis un courrier a été envoyé aux agents en longue maladie. Pour le suivi des dossiers, les agents restent inscrits à Ma santé pro mais avec changement du médecin pour ceux suivis sur le secteur de Rouen. Les autres sont suivis sur le service de santé au travail près de chez eux.

- Les élus-es **CGT** demandent quand les élus-es seront mis au courant des difficultés des services de santé AMSD dont la CGT a informé la direction en août 2025 ? Pouvez-vous donner les dernières informations aux élus-es sur ce sujet ?

Pas d'alerte particulière sur ce sujet et pas d'information de la direction. C'est assez incroyable sachant que la DREETS et la préfecture sont en alertes !

- Lors du CSE de juillet, la **CGT** vous a alerté sur la situation d'un demandeur d'emploi inscrit depuis moins d'un mois, qui a été contrôlé et sanctionné avant le calcul de son ARE. Le contrôle s'était déclenché à la suite d'une absence à un atelier et avait entraîné une GL flash. Nous vous avons interrogé sur l'articulation du CRE rénové et le « droit à l'erreur ». Pour rappel, le terme « droit à l'erreur » désigne en substance le droit pour un usager de bonne foi de se mettre en conformité avec ses obligations juridiques sans faire l'objet d'une sanction pécuniaire ni être privé d'une prestation lorsqu'il a commis une erreur ou une omission dans une déclaration ou une demande de prestation. Sans réponse à ce CSE, nous vous avons relancé lors du CSE de septembre ; de nouveau, nous sommes sans réponse. Qu'en est-il ?

L'application du droit à l'erreur s'applique dans deux situations seulement: pour la non-déclaration d'une courte période d'activité et pour les employeurs pour un retard de cotisations. Pour aller plus loin, il faudrait le nom et le numéro du demandeur.

QUESTIONS DIVERSES

La **CGT** a demandé où en est la réflexion sur l'agence d'Elbeuf qui souffre avec un manque cruel d'agents dans l'équipe entreprise, l'équipe demande d'emploi et l'équipe ELD du fait d'un grand nombre d'arrêts maladie longues durées ? Le DT et DTD examinent la situation mais n'ont pas fait à ce jour de demande d'aide pour cette agence (embauche, CDD, mutualisation, renfort en mission... Pour la **CGT** c'est inacceptable.

Le prochain CSE ordinaire aura lieu le 18 décembre

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