

# COMPTE RENDU

CSE ordinaire des 26 et 27 mars 2026

*Déclaration préalable au CSE des élus CGT*

## **L'État et la Région suppriment des financements de formation : Nous voulons êtres soutenus par notre direction !**

Les élus **CGT** France Travail Normandie constatent avec effarement la baisse des budgets des formations destinées aux privés d'emploi. Cette baisse s'accompagne de disparités propres aux particularités des territoires, selon qu'on est proche ou pas d'un chantier EPR, d'une grande entreprise ou de nouvelles industries de l'armement...

Cette situation est une conséquence directe du vote de la Loi de Finances 2026. Résultat, dans le budget prévisionnel 2026 de la Région Normandie il est prévu :

- 14,5 Milliards d'euros de moins pour la formation des demandeurs d'emploi (145,5 Milliards d'euros en 2026 contre 160 Milliards en 2025)
- 15,7 Milliards d'euros de moins pour la préparation à la qualification des demandeurs d'emploi (réduit à 36,3 milliards d'euros)

**La première conséquence étant que la possibilité de choisir son métier et de se former dépendra désormais encore plus des besoins du patronat local. Où se trouve la valeur émancipatrice de la formation, dans tout ça ?**

Il est connu et reconnu que la formation est un levier essentiel pour l'insertion professionnelle. Pour les élus **CGT**, la baisse drastique des budgets alloués par la Région Normandie est un non-sens. Comment déplorer le manque de formation des privés d'emploi et en même temps, sabrer le budget formation ? Quels moyens pour compenser ? Aucun.

Cette situation réduit les outils à la disposition des conseillers pour répondre aux besoins des usagers, va fragiliser les centres de formation et provoquer une vague de licenciements chez les formateurs à l'instar de la fin du contrat « Tremplin » qui concerne 3 500 usagers et 600 professionnels en Normandie.

### **La direction doit soutenir les agents qui sont en première ligne !**

Tous ces choix sont éminemment politiques. Mais qui doit expliquer aux privés d'emploi que la formation choisie et parfois même validée n'est pas financée ?

Dans votre message aux agents, Mme la Directrice régionale, vous les appelez « à la plus grande retenue sur le sujet des financements de formations par la Région ». C'est pourtant nous qui sommes devant les usagers, pas le Conseil Régional. Et c'est nous qui devons dire « non ! ».

Que nous soyons tenus à la neutralité est une chose, mais nous ne pouvons pas esquiver les questions. Pour rendre un service de qualité aux usagers, nous nous devons d'expliquer les choix qui sont faits.

Les agents veulent être soutenus par leur direction. Cela implique de peser de toutes nos forces et partout, pour ouvrir les financements des formations afin que l'Etablissement France Travail et ses 2 400 conseillers en Normandie puissent travailler dans les meilleures conditions et satisfaire les besoins de formations du plus grand nombre des travailleurs privés d'emploi.

### **Réponse de la direction :**

Madame la Directrice Régionale participe à une réunion ce midi même avec la Région à ce sujet.

La direction nous explique que des arbitrages ont encore eu lieu la semaine dernière avec l'Etat et des nouveaux bons de commandes sont passés. Les élus **CGT** demandent s'il est possible d'avoir un premier retour lors de ce CSE. La direction répond que non, elle ne souhaite pas donner les éléments à chaud, il sera vu dans l'un des prochains CSE pour nous apporter une réponse.

## RÉFÉRENDUM ACCORD GEPP : Nous avons voté massivement NON !

# VICTOIRE !

**NON : 62,11 %**

**OUI : 37,89 %**

**Blanc : 2,38 %**

**Nous l'avons dit haut et fort :**

**Aucun poste n'est de trop à France Travail ! Au contraire, il en manque beaucoup !**

**Ça suffit cette politique de destruction de nos postes, nos missions et nos conditions de travail !**



Les élus **CGT** remercient tous les collègues qui ont permis d'exprimer à la direction notre désaccord avec ce projet.

### Ce score nous renforce !

Nous sommes une majorité contre cet accord, mais nous sommes aussi une majorité à en avoir ras-le-bol de :

- Rendre des postes en permanence
- Subir des conditions de travail dégradées
- Voir nos collègues CDD ne pas rester
- Être en mal-être professionnel

...

Pour empêcher les suppressions de poste et pour recruter à la hauteur des besoins dans tous les services, il va falloir nous faire entendre !

**Préparons-nous à la mobilisation !**

**Organisons-nous, rejoignez la CGT !**

## Information sur le rééquilibrage Opéra

Les coupes budgétaires décidées par le gouvernement Macron-Lecomu retombent désormais sur France Travail.

La DG fait le choix de réduire le budget CDD.

En Normandie, il est demandé de rendre environ 20 Equivalents Temps Plein CDD.

De plus elle procède à un « rééquilibrage » des effectifs CDI, la Normandie rend 25 postes cette année. Les deux précédentes BDE ont permis de faire entrer 15 agents en 2026. **La direction annonce que pour les deux prochaines BDE, il y aura 6 entrées par BDE.**

Il est à souligner que la direction compte bien titulariser les contrats pros.

Pour le CRE, la direction indique que l'objectif du nombre de contrôle est revu à la baisse nationalement et donc régionalement. En Normandie la direction annonce :

- 2 missions seront titularisées
- 3 missions vont se poursuivre
- 3 missions vont s'arrêter au 30/06/26 et les collègues vont devoir repartir en agence.
- Les CDD ne seront pas renouvelés.

Les élus **CGT** demandent quelles sont les territoires qui seront les plus impactés en Normandie par les suppressions de poste. La direction indique « qu'elle se saisira de chaque départ pour réinterroger le poste » mais qu'il n'y a pas de prévision géographique.

La DR indique qu'elle porte les intérêts normands quand il s'agit de réduire l'impact du rééquilibrage et que la Directrice Régionale en est le meilleur avocat.

Le 5 décembre 2024, les agents étaient massivement en grève, rejoint par des secteurs de la fonction publique, ce

qui avait entraîné la chute du gouvernement Barnier, du budget 2025 et du projet de 500 suppressions de poste à FT. Les « meilleurs avocats » sont les agents eux-mêmes.

Les élus **CGT** n'ont pas été élus pour gérer la pénurie. Nous avons été élus pour refuser les suppressions de poste durant tout notre mandat.

*Ajouts du vendredi 27, deuxième jour de séance :*

**CRE :** Les élus **CGT** vous relaient le mal-être au sein des équipes CRE suite à l'annonce des fins de missions et le non-renouvellement des CDD. L'alerte est rejointe par le SNAP.

Les agents du CRE de SER avaient mis en place une pétition afin de demander à la direction la titularisation des collègues CDD et la pérennisation des collègues en mission pour celles qui le souhaitent. Initiative que les élus **CGT** soutiennent pleinement.

Les élus **CGT** réitèrent leurs revendications :

- Maintien des missions sur l'année
- Abandon du projet de suppression de postes prévus par la direction
- Des propositions d'emploi CDI à tous nos collègues en contrat précaire.

## Point sur le suivi des projets France Travail

### Mise en œuvre de la Loi Plein Emploi :

La DR a rencontré tous les Conseils Départementaux pour voir qui de FT ou du CD doit accompagner tel ou tel usager avant le 31 décembre 2026. La DR indique avoir insisté pour que chacun prenne sa part de responsabilité. Des immersions en agence FT vont être organisées pour les départements.

Le sujet des sanctions a été abordé et le retour sur ces échanges seront faits lors du CSE d'avril.

A date, il y a environ 10 000 privés d'emploi suivis par les départements, on en recense encore 3 000 à réaffecter.

### BOOST 50 ans et plus :

L'expérimentation a été réalisée à l'agence de Rouen St Sever. Elle est gérée par la DG et non pas par la DR. La DG va analyser les résultats liés au retour à l'emploi. Mais la direction régionale vante déjà des premiers succès :

Oui, ces privés d'emploi ont bénéficié de temps d'accompagnement. Les élus **CGT** tirent le bilan : quand on met des moyens on obtient des résultats, continuez de mettre des moyens !

### MAPI :

Depuis la fin d'année dernière, la page MAP « situation financière » évolue pour 4 agences qui testent MAP Indemnisation : St Sever, Lillebonne, Avranches et L'Aigle-Mortagne.

### Test Match FT déclaration :

Partant des erreurs et des mauvaises actualisations par certains privés d'emploi. Le test sera en 2 temps :

- Un SMS (avec logo FT) pour expliquer le droit à l'erreur (dès le 27 mars 2026)
- La création de SMS avec une IA conversationnelle pour expliquer les TP et proposer la réception d'information sur les recours possible.

Les élus du CSE n'avaient pas été informés qu'un test commençait le 27 mars. A cela, la direction répond qu'elle non plus n'avait pas été mise au courant !

L'actualisation commençant le lendemain, la direction attend de voir la réaction que cela provoque.

### Point d'étape pilote LinkedIn :

Suite à la demande des élus, un bilan devait être fait de ce pilote. Or, nous n'avons pas les résultats du fait ... de la RGPD ! Tiens donc, quelle surprise ! De ce fait, le test ne peut pas être clôturé et est prolongé.

### Pilote MSA :

La direction présente l'évolution du pilote des nouvelles Modalités de Suivi et d'Accompagnement (MSA) pour les agences qui sont encore dedans, à savoir Honfleur, Barentin et Rouen Luciline.

**Honfleur, Barentin et Rouen Luciline :** La DG propose deux façons de procéder concernant les demandeurs d'emploi qui ne sont pas en intensif :

- **Modalité 1 :** Un conseiller reste référent d'un portefeuille. Mais les activités sont mutualisées (animation d'ateliers, traitement des CVM et des réclamations, activités back office...)
- **Modalité 2 :** Un portefeuille à très gros volume est mutualisé par une équipe de conseiller. Plusieurs conseillers peuvent intervenir auprès d'un même DE.

Pour les élus **CGT**, la frontière entre ces deux modalités est mince et la direction le reconnaît : d'un côté le référent est maintenu mais l'intervention opérationnelle est partagée, de l'autre la logique devient collective sans supprimer le principe de responsabilité.

Les élus **CGT** demandent s'il est prévu que ces trois agences harmonisent leur fonctionnement. A priori non, la position de la Direction Régionale consiste à laisser les 3 agences convenir de leur organisation car elles respectent déjà le principe de mutualisation d'une manière ou d'une autre.

**St-Lô et Elbeuf :** Les élus **CGT** demandent quel est le projet pour ces agences qui avaient participé à l'XP mais qui n'ont pas souhaité intégrer le passage en mode pilote. La direction indique qu'ils attendent des informations de la DG pour connaître les attendus et ambitionne, si c'est possible, qu'elles entrent dans le pilote.

Les élus **CGT** préconisent qu'en plus du dialogue social, les agents de ces sites soient de nouveau consultés avant de prendre la décision d'entrer dans le pilote et de ne surtout pas imposer une certaine réorganisation dans la précipitation. Des collègues ont mal vécu l'XP. La direction prend le point.

**Généralisation des MSA ? :** Il est prévu une généralisation. Mais comment ? Ce n'est pas encore décidé. Soit la DG donnera un feu vert général, soit il y aura des démarrages en région ou encore des périodes définies pour intégrer cette nouvelle organisation. L'arbitrage sera en fin d'année.

Réorganiser les MSA dans un contexte de réduction de poste ne peut que conduire à la dégradation des conditions de travail et de la perte du sens au travail.

**Embauchez maintenant !**

## Information sur la mise en œuvre d'un test sur Match FT Formation

Pour « améliorer le taux de saturation des sessions de formations collectives », la direction « teste » la mise en place un outil-IA : Match FT Formation.

L'outil a pour but de réaliser une préqualification de candidatures. D'abord, l'IA proposera un sourcing de candidats. Puis, après validation, le conseiller « délègue » à l'IA la charge de contacter les candidats pour vérifier les prérequis. Le conseiller reste **et, pour les élus CGT, doit rester celui qui décide du positionnement ou non du DE.**

L'IA procèdera au sourcing de candidat avec les informations qu'il y a dans le dossier (EFO, besoins de formations proches...). Pourquoi pas. Mais pour que ce soit efficace il faut que les dossiers soient bien qualifiés. Donc il faut bien plus de moyens humains. Si nous avons

davantage de moyens humains, nous n'aurions pas besoin de Match FT non ?

Encore une fois, pour les élus **CGT**, l'IA peut être utile si c'est un outil développé et maîtrisé mais pas dans un contexte politique de coupes budgétaires pour valider des suppressions de postes.

## Information sur l'offre de service Ambassadorat

Dans la même veine que le « partenariat » avec LinkedIn, il s'agit d'introduire une nouvelle start-up privée « MyJobGlasses » dans l'offre de service. L'objectif est de 100 000 « rencontres » pour 2 millions d'€ attribués à MyJobGlasses à compter d'avril 2026.

En faisant la promotion de cette « offre de service complémentaire » nous aiderons une plateforme privée à se constituer un vivier, à organiser des événements emploi, des découvertes métiers... en somme rien que France Travail n'est pas déjà capable de faire et que nous pourrions amplifier avec des moyens supplémentaires.

Nous avons un service informatique. Nous avons des conseillers emploi et entreprises pour organiser des mises en relation. Quelles compétences nous manque-t-il en interne ?

Les élus **CGT** émettent une alerte :

- Pas d'argent pour les postes (on doit rendre 25 Equivalant Temps Plein cette année)
- **2 millions d'euros pour financer cette start-up** qui organise des rencontres (activités qui se fera avec ou sans la startup).
- 500 licences pro de LinkedIn

Nous ne sommes pas crédules, de l'argent il y en a, mais il n'est jamais pour améliorer nos conditions de travail et l'efficacité du service public.

## Comptes-rendus des CSSCT

Il y a eu 3 CSSCT extra et 1 ordinaire. Les élus **CGT** sont intervenus fortement sur le manque d'analyse et du travail autour du bilan HSCT et des documents uniques d'évaluation des risques. Ces documents devraient servir à la construction du PAPRIACT. Le nombre de courts arrêts maladie augmentent ainsi que les fiches RPS et inquiètent la **CGT** car ils sont un signe de risques psycho-social.

Malgré les interventions de la **CGT**, de la FSU et du SNAP. La direction rejette toute critique d'insuffisance d'analyse.

## Délibérations concernant le remplacement de deux RP

À la suite de la démission de Mme Stéphanie Richer pour la CFDT au 25 mars 2026, la CFDT propose la désignation Monsieur DenisThierry. (DT 14)

À la suite de la démission de Mr Cyril Lagoutte au 11 février 2026, la CFE-CGC demande le report de la désignation de leur remplaçant au CSE d'Avril. (DT 14)

## Information RH

**DT 76 :** se tient aujourd'hui la revue de nomination nationale. La nomination du DT 76 sera diffusée mardi 31 mars.

**Enquête RPS :** la direction annonce la composition de sa délégation pour participer à l'enquête. Elle sera composée du directeur territorial de l'Eure, du responsable régional du dialogue social et de la qualité de vie au travail, de la directrice des ressources humaines et de la responsable du service qualité de vie au travail.

Les élus du CSE votent une délibération pour alerter la direction régionale sur le peu de liberté de parole données aux agents qui vont témoigner lors de cette enquête devant leur responsable hiérarchique et surtout disciplinaire. Seul le syndicat CFE CGC s'est abstenu.

## Réclamations CGT

**RSE et les moyens de locomotions écologiques :** Dans le cadre du développement durable, les vélos à assistance électrique et les trottinettes électriques sont de plus en plus utilisés.

Il est nécessaire de parquer son moyen de locomotion de manière sécurisée (des vols ont eu lieu) et d'en organiser le rechargement.

**Réponse :** la direction a effectivement fait un rappel, interdiction de l'introduction de vélo et de trottinette pour éviter les chutes et les risques d'incendie à cause des batteries. Si le besoin se fait sentir il faut revoir avec les ELD qui verront avec la DR... sauf pour Dieppe car le parking est voué à disparaître.

Les élus **CGT** demande des locaux vélos et trottinettes dans toutes les agences.

**Equipe entreprise Cherbourg Les Tourelles :**

Il a été annoncé aux équipes de Cherbourg, le départ de deux collègues entreprise de Cherbourg Les Tourelles (1 départ équipe placement Les Provinces, 1 départ équipe entreprise les Provinces).

**Réponse :** Le dimensionnement suit OPERA, la direction va voir avec le DT pour la diffusion d'un poste BDE.

**Equipes entreprise :**

La **CGT** a des échos d'un projet de réorganisation de l'équipe entreprise sur le bassin cherbourgeois.

Qu'en est-il ? Quand la direction compte-t-elle consulter les élus ?

Bruits de couloir que nous avons entendu également sur d'autres agences, existe-t-il un projet qui concerne les équipes entreprise en Normandie ?

**Réponse :** il n'y a pas de projet de réorganisation à notre connaissance et à la connaissance du DT.

**Equipe GDD d'Yvetot :**

L'équipe GDD d'Yvetot a eu un départ en retraite en février 2026 non remplacé et pas de BDE de prévue.

Un second départ est prévu à compter de mai (départ effectif en septembre) sans remplacement.

Que prévoit l'établissement pour l'équipe GDD d'Yvetot ?

La **CGT** demande qu'une BDE soit ouverte pour un poste GDD à Yvetot.

**Réponse :** Oui un poste va être ouvert pour la BDE d'avril.

**Canal teams « gestion de crise » :**

Mise en place, d'un canal Teams « gestion de crise » en mars 2026

Qu'est ce qui justifie la mise en place de ce canal en dehors des instances ?

Quelle est la notion de crise pour la direction ?

Comment est déterminé qui est « membre » du canal crise ?

**Réponse :** la direction répond que c'est une demande de certains élus du CSE. Cependant, les sujets « crises » vont être réfléchis.

**Ouverture des agences et sécurité :**

La direction peut-elle nous préciser, quel est le nombre minimum d'agents nécessaire pour ouvrir un site ou un point relais en toute sécurité ?

**Réponse :** selon la direction la règle est 2 agents dont un encadrant. Mais la direction ajoute que durant les heures d'ouverture la règle est 2 agents + un encadrant.

**Contrat d'engagement :**

Dans le cadre du contrat d'engagement, l'agent qui réalise le rendez-vous n'est pas forcément le conseiller qui fera l'accompagnement.

La **CGT** demande que la signature du contrat d'engagement soit uniquement celle de France Travail et non pas celle de l'agent qui a réalisé le rendez-vous.

**Réponse :** la question a été remontée à la DG pour avoir une réponse.

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