

COMPTE RENDU

CSE ordinaire des 30 avril et 4 mai 2026

Information sur la feuille de route 2026

La DR expose les priorités de l'établissement dans la déclinaison de la feuille de route nationale. L'indicateur phare reste celui du taux d'accès à l'emploi.

Les priorités vers lesquelles doivent porter les principaux efforts sont :

- Les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi (environ 2/3 des inscrits).
- L'accompagnement des TPE/PME.
- Les offres des secteurs en tension.

Un des autres aspects de la feuille de route est le renforcement de l'autonomie des demandeurs d'emploi et des entreprises ; « Développer le pouvoir d'agir ».

La direction met en avant des réussites de 2025, l'atteinte des DYN, le plan Trop-Perçus ... D'autres indicateurs sont à renforcer : la satisfaction des entreprises, mais aussi celles des demandeurs d'emploi.

D'un côté les objectifs augmentent :

- +25% de prospections
- +15 à 20% de PMSMP
- +15 à 20% de MRS

De l'autre, 1038 ETP supprimés, dont 45 en Normandie (25 CDI et 20 CDD), exposant les agents à la pression, l'intensification du travail et l'insatisfaction.

Pourtant, la direction reconnaît *encore une fois* qu'un portefeuille réduit (par exemple à 50 DE) donne de meilleurs résultats pour l'insertion des privés d'emploi. Alors pourquoi vouloir des portefeuilles mutualisés à 1800 usagers ?

Il n'est pas prévu de modifier les accompagnements intensifs par rapport aux précédentes annonces. Une incertitude pour sur le CEJ la cible régionale est encore inconnue.

Suite à notre déclaration du mois dernier, la direction devait nous informer sur le bilan de vos échanges avec la Région concernant les budgets de formations en forte baisse. Qu'en est-il ?

La DR répond qu'on subit les politiques budgétaires. Chacun doit jouer sa participation. D'un côté le CPF autonome doit être mobilisé. Mais il faut désormais négocier des projets de formation plus courts (!) car certaines formations pourraient tenir en moins d'heures. Les élus **CGT** demandent des précisions, nous n'en n'aurons pas.

Déclaration des élus CGT :

La Feuille de Route 2026 de France Travail, dans le cadre de la Convention Tripartite et de la LPE, vise à intensifier les efforts des agents avec les réductions budgétaires. Contrairement aux déclarations du DG, cette feuille de route exige de faire plus avec moins de ressources, supprimant 1 038 ETPT en 2026, dont 635 contrats aidés, tout en augmentant les activités de 15 à 25%.

*Le Plan d'Efficienc, visant 3 700 ETPT en moins sur 2025-2027, est en réalité une intensification du travail, supposément compensée par des robots et l'IA. Les redéploiements prévus mèneront à des mobilités contraintes et une transformation des métiers du conseil. Dans ce contexte, la **CGT** demande une revalorisation immédiate des salaires et leur indexation sur l'inflation.*

La feuille de route transforme l'offre de service de France Travail, avec un désengagement progressif au profit d'acteurs publics et privés, impactant particulièrement les formations excluant les publics les plus éloignés du marché du travail, avec des dépenses d'intervention en chute de 160 millions d'€ et des aides au développement des compétences en baisse de 109,7 millions d'€.

Les publics prioritaires, représentant 64% des demandeurs d'emploi, sont censés bénéficier d'une attention accrue, mais les réductions de postes et de budgets rendent cet objectif irréaliste. Parallèlement, 363,9 millions d'€ de prestations sont externalisées vers des opérateurs privés, et de nouvelles prestations sous-traitées se développent.

*La feuille de route prévoit un durcissement des contrôles, avec 1,1 million de contrôles de la recherche d'emploi en 2026. La **CGT**, qui défend un service public de l'emploi de qualité, réalisé par des agents titulaires et qualifiés, dans des conditions de travail respectueuses, a émis un avis négatif sur la Feuille de Route 2026 au CSE Central.*

Point sur le déploiement de l'IA au sein de France Travail

A la demande des syndicats, la DR a fait appel à une intervenante de la DG pour nous présenter le déploiement de l'IA et ses impacts sur l'organisation du travail. Véronique BERNOT (DGA Tech) était présente.

Déploiement de l'IA et impact RSE

Le développement de l'IA repose principalement sur la mise en place d'agents conversationnels se basant sur les dossiers des usagers.

Mistral est l'IA structurante de nos outils. La direction explique ce choix pour ne pas dépendre de sociétés basées dans d'autres pays hors-UE. De plus, ce moteur serait moins coûteux et économe tout en reconnaissant l'impact de l'IA sur l'environnement.

La FSU fait remarquer que Mistral risque d'être racheté par le groupe « X » d'Elon Musk. Pour la direction, si l'entreprise reste basée en Europe, elle sera soumise au droit européen. Pour le moment, les annonces gouvernementales de réduire la dépendance envers Microsoft ne sont pas concrètes à France Travail.

L'IA pour les agents et pour les usagers

La direction met en avant le baromètre interne et en tire un bon bilan. Les chiffres de 2025 donnent une appréciation élogieuse de l'utilisation de l'IA par les agents : 56% l'utilisent et parmi eux, 73% considèrent que son impact est positif sur l'activité.

Toutefois, en analysant les chiffres bruts, les élus **CGT** nuancent : le regard favorable de l'IA sur nos activités est de 14 575 sur 34 945 répondants, soit seulement 41,70%.

La vraie question est : pourquoi utiliser l'outil IA et dans quels objectifs ?

Les élus **CGT** demandent en quoi « l'IA permet de lutter contre la fracture numérique pour les demandeurs d'emploi » ? La direction indique qu'il y a un sujet, pour les publics spécifiques. Par exemple, « Inclus plus » est un agent conversationnel en test qui a pour but d'accompagner des travailleurs handicapés.

Les élus **CGT** rappellent que les fuites de données sont nombreuses. Comment garantir la sécurité de nos données alors que l'IA se déploie à grande vitesse ? La direction répond que les 3 dernières failles n'étaient pas liées à l'IA mais qu'il faut continuer la sécurisation.

Quels impacts de l'IA sur nos postes et nos missions ?

Les élus **CGT** demandent de combien de postes l'IA permettra-t-elle à la Direction de se passer ?

La direction répond que des évaluations sur les impacts sont en cours. Ces évaluations se font avec des ergonomes pour mesurer l'impact d'une modification par l'IA. Il n'y a pas de « sondes » dans les outils qui analyseraient le travail des agents à leur insu.

La direction considère que l'IA doit être « au service des collaborateurs » pour diminuer les tâches administratives et les tâches chronophages.

Les élus **CGT** aimeraient que ce soit le cas mais qu'est-ce qu'on constate : plus l'IA se déploie, plus les suppressions de postes augmentent. Au nom de l'IA, il nous est demandé d'accepter des plus grands volumes ayant pour conséquence d'accroître la charge individuelle et collective de travail.

Après nous avoir présenté que l'IA était un levier central dans le plan efficience et le redéploiement de 3700 ETP, la direction change de discours, l'IA n'a plus « de lien » avec le « plan efficience ».

Sur l'approche compétences, la direction considère qu'il faut s'assurer d'avoir des agents ayant une forte maîtrise de leurs missions pour interagir correctement avec l'IA.

Pour les élus **CGT** c'est indéniable. Le souci, c'est que l'IA sert à accélérer le travail, donc à perdre sa maîtrise, et, allant de pair avec la baisse des effectifs, nous alertons sur la perte de compétences par le déploiement de l'IA.

La CGT revendique un accord !

Les inquiétudes sur l'IA sont nombreuses et légitimes. Nos inquiétudes viennent du fait qu'on ne peut pas avoir confiance ni dans les multinationales qui exploitent sans vergogne nos données et la planète, ni dans ce gouvernement qui profite de chaque occasion pour détruire les services publics et les emplois. **La vraie question est : qui a la main sur les outils et l'organisation du travail ?**

C'est pourquoi les élus **CGT** revendiquent un accord qui encadre le déploiement et l'utilisation de l'IA. Un tel accord nous permettrait d'exiger des garanties sur la protection des droits des travailleurs, la transparence des algorithmes et un contrôle public de l'IA.

La direction répond que la DG envisage de débiter une négociation nationale avec les syndicats.

A France Travail, si nous avons des portefeuilles à taille humaine, la possibilité de travailler sur les techniques de recherche d'emploi avec les usagers, sans prescrire tout le temps... l'IA servirait à faciliter la délivrance du service plutôt qu'à supprimer des postes.

Point d'étape CRE

Bilan comparatif sur les clôtures du CRE :

T1 2025	T1 2026
Redynamisation : 19,98%	Redynamisation : 12,00%
Sanctions : 12,27%	Sanctions : 20,71%
ERE* : 62,99%	ERE* : 58,67%
Autre motif : 4,76%	Autre motif : 8,62%

*ERE = Effectivité de Recherche d'Emploi

Pour la première fois, le niveau de sanction, bien supérieur à la redynamisation, s'ancre durablement. La direction se défend, la suspension-remobilisation est « pédagogique ». Les alertes que les élus **CGT** avaient émises se sont avérées vraies : au fur et à mesure, l'organisation mise en place avec le CRE rénové tend vers un accroissement du niveau de sanction.

La redynamisation a été revue. Désormais il faut un entretien pour clôturer sous ce motif et elle doit être mobilisée uniquement pour les demandeurs ayant un manque d'autonomie constaté. Ce repositionnement « restrictif » a pour objectif de clôturer plus facilement en ERE mais aussi en Ineffectivité (sanction).

Les sources de contrôle

Les élus **CGT** pointent des situations absurdes sur les sources XP (abs à 2 rdv, abs et refus de presta, abandon de formation). La direction travaille pour modifier certains paramètres de ces sources. Afin, aussi, de diminuer le volume des sources XP et laisser plus de place aux contrôles aléatoires et aléatoires ciblés.

Des actions sont aussi prévues pour augmenter le taux de signalements et pour « améliorer leur qualité ».

RSA et sanctions

Des travaux sont en cours avec les départements. Des barèmes ont été mis en place :

Dép	1 ^{er} manquement	2 nd manquement
27	Suspension-remob 100% pour 2 mois*	Suppression 100% pour 4 mois*
76	Suspension-remob 100% pour 2 mois*	Suppression 100% pour 4 mois*
14	Suspension-remob 80% pour 2 mois*	Suppression 100% pour 4 mois*
50	Suspension-remob 100% pour 1 mois*	Suppression 100% pour 4 mois*
61	Suspension-remob 100% pour 2 mois*	Suppression 100% pour 2 mois*

*Pour les foyers pluripersonnels et RSA majoré le taux sera de 50%

Les élus **CGT** demandent si ce barème est légal ? Car le décret prévoit l'individualisation de la sanction. La direction ne se prononce pas. Pour les élus **CGT**, ces

barèmes et le décret sont d'une forte violence sociale. **C'est pourquoi nous revendiquons leur abrogation !**

Effectifs CRE en baisse :

La **CGT** porte : la direction a décidé d'arrêter 3 missions fin juin et de ne pas titulariser les 3 CDD au CRE de SER. Les collègues étaient dans la sidération avec des interrogations sur leur devenir.

Pourtant, l'établissement a « vendu » ces missions aux collègues dans la perspective d'accroissement des équipes CRE jusqu'en 2027. Ces collègues ont très mal vécu ces annonces inattendues, ne comprennent toujours pas la décision et demandent une explication.

La direction répond que les objectifs ont été revus à la baisse, les équipes du CRE étant désormais surdimensionnées.

La **CGT** regrette que les équipes CRE n'aient pas été associés à la décision. Les collectifs du CRE et des agences de St-Sever et de Quevilly (dont dépendent les collègues concernées) n'ont pas eu d'explications suffisantes. La **CGT** demande un accompagnement adapté aux souhaits des collègues concernés.

La direction répond que des immersions en agence sont envisagées pour les CDD. Le SNAP précise ce n'est pas mis en place. Or, une des deux BDE, où 6 entrées étaient possibles, vient d'avoir lieu.

Pour les missions, la direction confirme qu'il n'y a pas de changement sur les congés et le retour en agence doit se faire en dialogue avec l'ELD de l'agence.

Les élus **CGT** rappellent qu'une partie de ces collègues sont usés par l'agence et leur retour, anticipé, en réseau est un choc. Que la direction compte-elle faire pour limiter les risques psycho-sociaux ? Pas de réponse.

Les collègues en mission étaient remplacées par des CDD en agence, que se passe-t-il pour eux ? La direction répond que les CDD iront au terme initialement prévu.

Perspectives 2026

Le cadencement a été mis en place en prenant en compte la diminution progressive des effectifs courant 2026.

L'objectif 2026 est une fourchette entre 42 800 et 47 400 contrôles clôturés, avec un cadencement mensuel visant 47 400.

Les élus **CGT** soulignent que les mois les plus hauts (octobre et novembre) sont les mois où les effectifs seront les plus faibles (-3 missions et -3 CDD). La direction répond que ce cadencement est provisoire et que de l'avance est prise en début d'année. De plus, un robot va venir en appui pour pré-trier les contrôles. Les élus **CGT** contestent que ces outils vont nous faire gagner du temps : il y a un risque que les « cas simples » ne soient plus traités par les agents.

Consultation sur le PAPRI Pact

Les élus du CSE ont voté un avis circonstancié (**avis à retrouver [ICI](#)**), défavorable au PAPRI Pact (Plan de prévention des risques) :

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

Info en vue consultation sur le projet d'aménagement de l'agence d'Évreux Brossolette visant à intégrer l'équipe MRS 27

La direction projette un déménagement de la MRS (qui était basée sur la DT27) vers l'agence d'Évreux Brossolette. L'objectif est de regrouper tous les agents sur un même site. Pour se faire, un réaménagement des bureaux collectifs du 1^{er} étage et la suppression d'un bureau individuel au rez-de-chaussée. Rendre les locaux de la DT 27 n'est pas en projet selon la direction.

Arrêt des comptes 2025 du CSE

Ce 30 avril, un CSE extraordinaire s'est tenu, préalablement au CSE ordinaire, en présence du commissaire aux comptes. Nous sommes consultés pour valider les comptes vis-à-vis des règles établies.

Les comptes sont réguliers. Le rapport du commissaire aux comptes, qui a mené l'audit, est vierge de toute réserves ou observations.

La CGT vote pour
Unanimité des Organisations Syndicales

Pour autant, les élus **CGT**, qui défendent une répartition à chacun selon ses besoins et en fonction de ses moyens, restent en désaccord avec la politique des Activités Sociales et Economiques.

Autres infos prestations CSE :

Certains prestataires ont offert des Pass voyage, aussi des cartes cadeaux Illicado non-activées l'année passée (environ 1 300€). Le bureau du CSE a décidé de mettre en place un « jeu concours » pour les faire gagner.

Le bureau du CSE n'a pas pu finaliser la commande Swile car les volumes des commandes sont supérieurs à l'année dernière (+90 000 €). Or, le bureau du CSE n'a pas accès à la somme entière immédiatement, une partie de l'argent pour faire quelques gains financiers.

L'argent sera débloqué le 11 mai. Pour honorer les demandes un prêt relais va être opéré, cette opération va coûter seulement 18 €.

Info sur la classif de droit public

Sur les bases de l'accord classification droit privé et en attente de la DGAFP, la direction nous indique qu'il est prévu que : 5 emplois soient fusionnés, 13 changent d'intitulé, 12 d'amplitudes et 14 postes sont créés.

Le nombre de métiers passe de 18 à 13. Au sein des fonctions support, il y a des fusions avec regroupements d'intitulés, par exemple : juridique ET management des risques, communication ET partenariat ET offre de service. Activités pourtant bien différentes les unes des autres.

La direction peut bien changer les métiers, dans la mesure où elle n'ouvre pas de concours, nos collègues n'auront aucune évolution de carrière, seulement des changements de tâches.

Délibération concernant le remplacement d'un RP

DT 14 : Cyril Lagoutte (CFE-CGC) est remplacé par Christelle BRENOT (CFE-CGC).

La CGT vote pour
Unanimité des Organisations Syndicales

Infos RH

Prime d'intéressement : La direction indique que l'enveloppe globale est revalorisée, elle passe de 1% de la masse salariale à de 1,2%. L'accord intéressement était jusqu'ici renégocié chaque année, celui en cours est prévu pour deux ans (donc la prime n'évoluera pas). La **CGT** n'avait pas signé cet accord, nous voulons des augmentations de salaire, pas des « primes-indicateurs ».

Nominations direction:

- DT76 : Christine DELORME est nommée à compter du 4 mai.
- Responsable de service comptabilité : Olivier LETETREL a été recruté (externe) à compter du 4 mai. Le poste est basé à Caen.

Campagne de promo : La **CGT** demande un nouveau rappel sur le processus d'information des résultats de la campagne (dans la pratique, seuls les promus sont informés). La direction va préparer de nouvelles communications en vue de la prochaine campagne.

Réclamations

Enquête téléphonique : La **CGT** demande si la direction a eu le retour de la DG sur les enquêtes téléphoniques (cf question CSE février 2026) ?

C'est une enquête DG, sous-traitée par « la voix de l'utilisateur » uniquement sur les agences du pilote MSA. On n'a pas la restitution, on attend le retour de la DG.

Véhicules électriques : Suite à la réponse de la direction du 27 mars 2026, la **CGT** demande si les agents de Dieppe peuvent stationner leur trottinette ou vélo électrique dans leur bureau ?

À l'instar du rechargement des véhicules électriques, qu'en est-il de l'organisation du rechargement des trottinettes et vélos électriques ?

La direction dit avoir déjà répondu : on ne gare pas les vélos et les trottinettes dans les agences du fait du risque feu (les batteries électriques en feu ne s'éteignent pas).

Les élus **CGT** rappellent que c'est le « mois du vélo » et que les agents sont incités à utiliser des modes de déplacement doux : où les range-t-on ? La direction nous répond qu'il faut utiliser les parkings à vélo, s'il y en a pas, il faut les attacher sur la voie. Les élus **CGT** rappellent qu'il y a des possibilités de racks peu coûteux. La direction demande que les besoins remontent depuis les sites.

FO a posé une question similaire demandant un partenariat avec les métropoles de Caen et de Rouen. La direction précise que des échanges sont en cours avec la métropole de Caen.

Canal Teams « gestion de crise » : Où en est la direction sur sa réflexion sur les sujets dits de « crises » ? Comment sont sécurisés les données du canal crise ? La **CGT** demande qu'il n'y ait pas de situation nominative pour éviter une fuite des données.

La direction est étonnée par la question, car ce canal a été demandé par les élus CSE. Pour rappel, sont intégrés les mandats CSSCT, la secrétaire du CSE et un représentant de chaque OS. Aucune communication d'information écrite n'est prévue.

Equipe CDDE St-Lô/Carentan : L'effectif est insuffisant, il manque au moins 2 agents en ETPT. La **CGT** demande qu'une BDE soit ouverte.

La direction répond qu'un poste est en cours de diffusion dans la BDE actuelle, ouverte depuis 10 avril.

Contrats d'engagement : La **CGT** demande si la direction a eu la réponse de la DG concernant la signature des contrats d'engagement (cf réclamations de mars) ?

La direction n'a pas eu de retour et reviendra vers les élus.

Chantier Aval du Futur : La CFDT demande des informations concernant le chantier Aval du Futur (50) et les dispositions de France Travail. Il s'agit d'un projet structurant du Nord-Cotentin autour d'un projet nucléaire d'un montant de 40 milliards d'euros sur plusieurs dizaines d'années. Les enjeux tournent autour de l'emploi et de la formation. France Travail sera donc en première ligne.

La direction répond qu'elle ne fera pas de point spécifique, sauf s'il faut mettre en place une cellule à l'instar de Penly. Mais que ce n'est pas dans l'immédiat et que c'est un projet très long qui ne démarre pas encore. Les élus **CGT** ont appuyé la demande, que nous avons aussi portée début 2026. Les élus **CGT** avaient déjà demandé les retours de la réunion avec la préfecture de la Manche fin janvier.

**Le prochain CSE ordinaire aura lieu le
28 mai 2026**

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