



CSE du 25 et 28 novembre 2025

Vos élus CSE

Marie-Martine LEMERCIER
marie-m.lemercier@francetravail.fr

François DOUBLET
francois.doublet@francetravail.fr

Fabienne BROSSAULT
fabienne.brossault@francetravail.fr

Richard LECORDIER
richard.lecordier@francetravail.fr

Olivier HENRY
olivier.henry@francetravail.fr

Karim MECHERI
karim.mecheri@francetravail.fr

Cindy CHAMBRELAN
cindy_chambreлан@francetravail.fr

Elodie MENNERUN
elodie.mennerun@francetravail.fr

Annie COTTEBRUNE
annie.cottebrune@francetravail.fr

Votre Représentante Normandie SNAP

Marie-Martine LEMERCIER
marie-m.lemercier@francetravail.fr
 06.60.47.15.84

Ordre du jour :

1. Consultation déploiement pilote mesure conférence Nationale du Handicap
2. Ouiform
3. Chat FT Ecoute
4. Avenir pro
5. CSSCT du 13 novembre
6. Efficience
7. Ressources humaines
8. Réclamations SNAP

1. Consultation déploiement pilote mesure conférence Nationale du Handicap

La phase de test concerne 2 départements : l'Orne et la Manche, sur l'ensemble de l'année 2026. La démultiplication se fera à partir de janvier 2027.

Déclaration des élus SNAP CSE du 25 Novembre 2025

Les élus SNAP s'abstiennent sur les modalités de déploiement du pilote de la mesure de la Conférence Nationale du Handicap.

A notre sens, le dossier ne comporte que peu voire aucun élément concret sur les process d'échange et de communication entre les différents opérateurs concernés, ni sur la charge prévisible. Nous en voulons pour preuve, la mention « modalités prévisibles » sur le dossier indiquant clairement que vous demandez aux élus un chèque en blanc. Ce dossier s'apparente sur certains points à celui du pilote RSA dans lequel il avait été promis que nous n'aurions jamais à recevoir les bénéficiaires et pourtant force est de constater qu'aujourd'hui les conseillers doivent gérer des listes entières en lieu et place des CD. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient

2. Ouiform

Est un outil déjà utilisé par les Missions Locales et les départements dans une version simplifiée.

Cette nouvelle version, livrée le 15 décembre 2025, va remplacer AUDE Formation et devrait faciliter les recherches de formation (idem architecture MAP).

Une généralisation à tous les partenaires du Réseau Pour l'Emploi (RPE) se fera à partir de janvier 2027.





Les ateliers d'appropriation seront possibles à partir de janvier 2026 pour tous les agents qui le souhaitent.



Avis du SNAP :

Les élus du SNAP sont satisfaits de voir la Direction faire évoluer un outil vieillissant dans l'intérêt des agents et des autres usagers.

Cependant nous allons rester attentif à ce que l'ensemble des agents volontaires, puissent participer aux ateliers d'appropriation.

3. Chat FT Ecoute

Est un nouvel outil IA générative, qui permet de retranscrire synthétiquement les échanges au cours d'entretiens physiques pour proposer une conclusion d'entretien. La décision finale restera à la main du conseiller.

La Région Normandie fait partie des régions tests pour ce nouvel outil.

7 conseillers normands volontaires seront sollicités dans les agences suivantes : Le Havre Ville Haute (2), Vire (1), Saint Etienne du Rouvray (1), Caen Beaulieu (2) et Rouen Aubette (1).



Avis du SNAP

Les élus SNAP, devant la multiplication des outils IA, demandent une fois de plus d'avoir une présentation globale de la stratégie de déploiement IA, aussi bien auprès des élus du CSE qu'auprès des agents.

Le SNAP précise que cette utilisation doit rester libre et que l'investissement dans IA ne doit pas avoir vocation à remplacer l'humain.

4. Avenir Pro

Depuis l'expérimentation, le dispositif Avenir Pro est passé de 16 à 55 établissements.

4 ateliers sont réalisés par le groupe suivi.

Pour la direction, l'évaluation de la charge de travail est variable d'un territoire à un autre, elle n'est donc pas quantifiable.

Il est acté (DAFT, DT, DTD) un allègement de la charge en agence des conseillers sur le dispositif, qui ne passe pas forcément par un allègement de portefeuille, mais peut se traduire par des aménagements sur leur planification (moins de plages contraintes, AIC...)



Avis du SNAP

Les élus du SNAP regrettent que le dispositif Avenir Pro soit maintenant intégré dans l'offre de service FT sans effectif supplémentaire (financement FSE suspendu). Nous échangerons régulièrement avec les agents concernés pour nous assurer du respect des engagements de la Direction sur ces aménagements.

5. CSSCT du 13 novembre

La CSSCT regrette de ne pas avoir eu le temps de traiter le DUERP*.

Absence des risques accident de la route et agression.

La direction s'engage à rajouter des annexes au DUERP lors de faits marquants.

Une fiche collective peut faire évoluer le risque RPS contrairement à une fiche individuelle.

*DUERP = Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. Il doit comporter l'inventaire des dangers et le résultat de l'analyse des risques identifiés dans l'entreprise. Les employeurs ont l'obligation de le mettre en place dans une démarche de prévention des risques.





6. Efficience

C'est une méthode permettant d'optimiser les fonctionnements des différents services de FT à travers 7 leviers identifiés afin de pouvoir réorienter des moyens dans le réseau.

5 leviers d'orientation :

- Démarche simplification et efficience
- Intelligence artificielle : SI/DATA/IA
- Adaptation de l'organisation
- Revue des dépenses et priorisation des activités
- Activation du réseau pour l'emploi

2 dimensions transverses :

- Accompagnement RH, évolution professionnelle et mise en place d'une culture d'efficience
- Mesure des gains de la démarche d'efficience

L'objectif normand, inscrit dans la stratégie de diminution des effectifs dans les fonctions supports, est d'orienter 18 ETP vers le réseau d'ici fin 2027. La Direction Régionale explique qu'il ne s'agit pas de supprimer des emplois, mais de réajuster les missions en fonction des besoins et des gains de productivité.

La Direction précise que les prévisions de départ en retraite et les souhaits de mobilité interne, seront pris en compte pour atteindre cet objectif.

De façon globale, la démarche Efficience concerne aussi bien le réseau que les fonctions supports.

SNAP

Avis du SNAP

Les élus SNAP insistent auprès de la Direction pour qu'une communication identique soit faite à l'ensemble des services supports, aussi bien maintenant qu'au cours de l'avancée du projet.

Pour le SNAP, efficience est un énième projet qui vise à pallier les réductions d'effectifs de FT, comment faire toujours plus avec toujours moins.

7. Ressources humaines

- Election CCPLU : Isabelle LEFEVRE élue suppléante pour le SNAP.
- Toutes les missions CRE sont renouvelées jusqu'en décembre 2026 soit 12 mois.
- **Possibilité de faire des dons de jours par les agents au profit des agents "proches aidants".**

Au national une dotation de 24 jours a été faite, mais le fond sera alimenté et géré en région uniquement pour les agents de la région.

- ▶ Une communication est demandée afin de prévenir l'ensemble des agents de cette possibilité.

SNAP

Avis du SNAP

La mise en place du **fonds de solidarité de jours pour les parents d'enfant gravement malade et l'élargissement aux proches-aidants** était l'une des **revendications du SNAP** lors de la négociation sur **l'accord QVT de 2022** ; il aura fallu attendre 3 ans pour qu'il soit effectif mais c'est une grande avancée pour nos collègues en situation difficile.

Chaque année des dizaines voire centaines de jours de congés ou RTT sont perdus, nous vous invitons si vous risquez d'en perdre en fin d'année de les donner.





9. Réclamations du SNAP

- 1) **Alerte sur la charge à l'agence de Cherbourg les Tourelles** : la Direction précise que :
- REA : 2 recrutements à l'externe
 - CDDE : 3 CDD vont être recrutés pour 12 mois
 - CDE : le contrat pro titularisé en novembre
 - MRS : Renouvellement en CDD et titularisation du poste en 2026
 - CEJ : pas de rupture d'accompagnement des demandeurs, les autres seront accompagnés par la Mission Locale
 - CSP : en attente du retour de la Direction

2) **A-t-on des nouvelles informations sur les services civiques pour les dotations 2026 ?**
La Direction nous signale une baisse des dotations en 2026, mais chaque agence aura au minimum 1 VSC en début d'année.

3) **Les agences de Barentin et Luciline ne sont pas dans l'XP Boost +50 ans, pour autant elles doivent réaliser des ateliers seniors 360°?** (à Luciline, c'est un CDD qui en est en charge et qui ne sera pas renouvelé)
Selon la Direction, il s'agit de 2 décisions prises en local de mettre en place ces ateliers.

4) **Est-ce que la cible d'accompagnement en CEJ évolue concernant le nombre d'intégration à faire par an ?** Des informations commencent à circuler avec des consignes sur certaines agences à qui on a demandé d'augmenter les intégrations sur les 2 derniers mois de l'année alors que leur quota était déjà atteint ?
D'après la Direction, le Plafond 2025 n'a pas évolué. Afin d'atteindre les objectifs par DT, la répartition se fait par rééquilibrage en 2026 (dans projet de finance -13000 pour les Missions Locales et - 5000 pour FT)

5) **Sur l'agence d'Honfleur, les GDD manquent de bureau (3 pour 6 agents). Quand ils sont tous présents, il leur est demandé de travailler dans la cafet, est-ce normal ?**
Pour la Direction, cette situation n'arrive pas, car lorsqu'il manque de bureau fermé les agents en 3949 peuvent utiliser les bureaux des REA et DAFT.

6) **De même, il existe une grosse charge de travail sur l'activité GDD, plusieurs agents sont régulièrement en dépassement des 15h, au compteur, et il leur est dit qu'il n'est pas possible de mobiliser des heures supplémentaires.**
Pouvez-vous nous confirmer qu'aucune heure supplémentaire n'est mobilisable pour compenser la charge de travail sur cette agence ?
De même, est-il raisonnable de leur imposer de participer à des manifestations de type forum-emploi, alors que leur charge de travail déborde ?
La Direction répond qu'il appartient à l'encadrement de gérer la charge de travail et qu'ils peuvent mobiliser les heures supplémentaires à l'occasion si besoin. Ils précisent qu'il n'y a pas de quotas pour les heures supplémentaires réservées aux ELD. Des rappels seront fait auprès des ELD sur la possibilité de mobiliser des heures supplémentaires pour les agents

7) **Mission CRE, les conseillers n'ont toujours pas de retour sur la prolongation ou non des missions ? Qu'en est-il ?**
Le service RH est en cours d'analyse des différentes missions du CRE et précise que les missions sont maintenues.





8) En cas de conflit d'un DE avec un conseiller CAP Emploi, au sein d'une agence France travail, celui-ci ne peut pas saisir de fiche de signalement. Comment fait-on remonter l'évènement en interne ? La fiche est saisie par un conseiller France Travail témoin ou membre de l'ELD ?

L'information est transmise à la hiérarchie du partenaire et le membre de l'ELD ou l'agent témoin (par défaut la hiérarchie) saisit une fiche de signalement interne FT pour tracer l'évènement.

9) Repas de Noël, y-a-t-il une prise en charge par l'établissement comme les années précédentes, si oui de quel montant ?

Oui, c'est maintenu à 19 euros, l'information a été transmise cette semaine aux managers.

10) Archimède : dans toutes les agences, les CDE nous signalent leur déception suite à l'arrêt de l'outil, à l'absence d'un outil de remplacement, de l'absence de communication en amont, et ne comprennent pas cet arrêt, ...

Il s'agit d'un outil normand qui ne respecte malheureusement pas toutes les règles notamment celle de la RGPD. De plus, le national ne souhaite plus travailler avec des outils régionaux. Oscar prendra le relai, certaines fonctionnalités d'Archimède pourraient être redéployées sur le nouvel outils "Oscar" par la Direction Générale.

Le SNAP réitère sa demande de communication à l'ensemble des agents.

11) Fond de Transition Juste (FTJ), les conseillers ne comprennent pas les renforts de portefeuilles alors qu'ils sont en difficultés pour remplir leur portefeuille et par ailleurs ont besoin de renfort sur le volet entreprise, quelles solutions peuvent être mise en place pour ce problème ?

La Direction informe qu'un référent est nommé par agence en renfort.

Remarque : le renfort est fait avec des agents CDDE et non pas CDE bien que la demande de renfort concerne l'accompagnement de recherche d'entreprises.

12) Il a été annoncé aux conseillers Equip'Emploi qu'un redéploiement des portefeuilles au niveau régional allait à nouveau être opéré.

Sur le Havre (4 ferrer, entre 5 ou 6 à Ville Haute), les portefeuilles vont être fermés et les CDD de compensation se termineront au 31/12/25.

Les élus n'ont pas été informés de ce redéploiement, quand comptez-vous informer les élus ?

Un point global sera fait au prochain CSE du 18 décembre 2025, mais la direction confirme la fermeture de portefeuille Equip'emploi sur le Havre (4 à Ferrer, 3 à Ville Haute), et de nouveaux portefeuilles Equip'recrut vont être ouvert sur Rouen (Aubette, St- Sever, SER).

