

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

Comité Social et
Economique

CSE du 26 et 27 mars 2026

Vos élus CSE

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

François DOUBLET
francois.doublet@francetravail.fr

Céline TAUPIN-BRUNET
c.taupin-brunet@francetravail.fr

Elodie MENNERUN
elodie.mennerun@francetravail.fr

Cindy CHAMBRELAN
cindy.chambreland@francetravail.fr

Richard LECORDIER
richard.lecordier@francetravail.fr

Fabienne BROSSAULT
fabienne.brossault@francetravail.fr

Olivier HENRY
olivier.henry@francetravail.fr

Représentante du personnel :
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. Information sur la mise en œuvre d'un test sur match FT formation – Suivi du déploiement de match FT
2. Information sur l'offre de service Ambassadeur
3. Point sur le suivi des projets FT
4. Information sur le rééquilibrage Opera
5. Compte rendu des CSSCT extraordinaire du 3, 10 et 17 mars et de la CSSCT ordinaire du 10 mars 2026
6. Information en vue d'une consultation sur le Papripact 2026
7. Délibération concernant le remplacement de deux RP de la DT14
8. Information Ressources Humaines
9. Réponse de la Direction aux éventuelles réclamations
10. Questions diverses

Déclaration des élus SNAP CSE du 26 Mars 2026

Face à la flambée des prix du carburant, qui générera une inflation générale des prix, le SNAP demande, non seulement des modalités exceptionnelles de télétravail permettant aux collègues de limiter l'impact de cette augmentation sur leur budget et d'éviter un déséquilibre financier critique pour un grand nombre d'entre eux ; mais également une augmentation générale des salaires à la hauteur. N'oublions pas qu'un nombre conséquent de collègues perçoit la prime d'activité à France Travail.

1. Information sur la mise en œuvre d'un test sur match FT formation – Suivi du déploiement de match FT

C'est un **outil conversationnel** qui est en test depuis novembre 2025 dans Grand Est et qui s'étend à d'autres régions. L'objectif principal est de **simplifier le travail des conseillers en automatisant certaines tâches**, en lui permettant de contacter rapidement un grand nombre de candidats. Le conseiller va déléguer à Match FT formation la **préqualification des candidatures** sur une sélection de formation collective du Conseil Régional. **Match FT formation va vérifier l'intérêt du demandeur, sa disponibilité et sa mobilité.** Ce projet doit permettre d'augmenter la satisfaction de tous les acteurs et sécuriser les positionnement en formation.

Le conseiller est libre de l'utiliser ou non.

160 agents sont testeurs avec une sensibilisation a lieu le 30 mars 2026. Ces agents seront intégrés à un canal teams national. D'autres formation pourront intégrer le test et d'autres référents pourront suivre la sensibilisation.

SNAP AVIS DU SNAP

Les élus du SNAP regrette que la formation des référents ne soit pas plus conséquente puisqu'elle est proposée sur un format d'1h30. Il n'y a pas de date de fin de test.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

Syndicat SNAP
Région Normandie

syndicat.snap.normandie@francetravail.fr

Je scanne,
j'adhère !





2. Information sur l'offre de service Ambassadorat

Mise en place d'un partenariat avec la plateforme « **My job glasses** » avec FT pour permettre aux demandeurs d'emploi d'échanger avec des ambassadeurs métiers. Ce sont des professionnels bénévoles et volontaires pour échanger sur leurs métiers, les modalités de recrutement et les possibilités d'accès à leurs secteurs d'activité. Le conseil peut par l'interface Vocation suivre les actions préconisées aux demandeurs de son portefeuille, et créer des événements collectifs.

SNAP AVIS DU SNAP

Les élus SNAP s'étonnent de ce partenariat à grande échelle avec une plateforme déjà disponible de longue date sur l'emploi-store et alertent sur la crainte de voir émerger l'obligation de recourir à la plateforme lors de l'organisation d'événements métier.

3. Point sur le suivi des projets FT

Le suivi des projets FT met en évidence plusieurs chantiers en cours avec des données encore incomplètes (notamment sur les primo demandeurs d'emploi) et des charges inégales selon les dispositifs. Certains projets sont en phase d'expérimentation (**XBoost 50 et plus, MAPI, pilote MSA et LinkedIn**) avec des bilans ou extensions prévus selon les résultats.

D'autres outils comme **Match FT** restent en développement avec un déploiement partiel à ce stade.

En parallèle, un travail de coordination territoriale a été renforcé, notamment via des échanges avec des acteurs institutionnels. Ces rencontres ont permis de relancer des collaborations, clarifier les rôles de chacun et engager de nouvelles actions communes dans le cadre de la Loi Plein Emploi (LPE).

La mise en œuvre de la LPE s'accompagne d'expérimentations (**SORI, XP Boost, MAPI, MSA**) avec des impacts sur les contrats d'engagement et des difficultés opérationnelles, particulièrement sur la reprise de stock jugée irréaliste.

Des alertes remontent sur la surcharge de travail, la fatigabilité des conseillers et des problèmes de process (DPA, personnalisation de masse) malgré des corrections en cours.

Le dispositif **Avenir Pro** rencontre encore des dysfonctionnements avec certains lycées, nécessitant un appui du rectorat et un meilleur suivi des conditions d'intervention.

Match FT et LinkedIn sont en phase de test avec des limites actuelles (échantillons restreints, seulement 106 offres, peu de données exploitables, contraintes RGPD).

Globalement des ajustements organisationnels et un accompagnement renforcé des agents restent nécessaires avant une éventuelle généralisation des dispositifs.

SNAP AVIS DU SNAP

Les élus SNAP constatent que la mise en place de la loi plein emploi génère de nombreuses inquiétudes et difficultés chez les agents, particulièrement pour les agences concernées par le déploiement des MSA.

4. Information sur le rééquilibrage Opéra

La loi de finances entraîne une **baisse du plafond d'emploi national**. La DG a choisi d'imputer cette baisse sur le **budget des CDD**. **Malgré tout le rééquilibrage entre région conduit à réduire notre plafond CDI Normandie de 25 ETP.**

Le budget CDD Normandie est également en baisse de **20 ETP** sur le budget socle, partiellement compensé par +11 ETP financés par le FSE. Le budget CDD tous motifs confondus, soit 145,21 ETP contre 154 en 2025.

A ce stade pour 2026, 14,8 entrées ETPT sont réalisées, la direction projette deux opérations BDE importantes avec en cible 6 entrées chacune, en plus des 12 contrats de professionnalisation GDD.

Concernant le **CRE**, les **3 CDD** prenant fin en septembre 2026 ne seront pas renouvelés, 2 agents en mission vont être titularisés au CRE, et les autres missions sont interrompues au 30/06/2026. Compte tenu de la baisse des effectifs, les objectifs ont été revu à la baisse.

SNAP AVIS DU SNAP

Le SNAP réitère son opposition à toute réduction d'effectif à FT à la vue des objectifs et de l'investissement toujours plus important. **Il faut faire plus et mieux, avec moins...** le tout, au détriment de la qualité de vie au travail des agents.





5. Compte rendu des CSSCT extraordinaires du 3,10 et 17 mars et de la CSSCT ordinaire du 10 mars 2026

Lors des CSSCT, une inquiétude a été exprimée face à l'augmentation du taux de prévalence, des arrêts maladie et des risques psychosociaux dans plusieurs agences, appelant à renforcer les actions de prévention.

La direction souligne toutefois une amélioration globale de l'absentéisme en Normandie, passé d'environ 8% à près de 7%, avec un suivi régulier des indicateurs.

Elle précise que l'absentéisme est fortement concentré sur un nombre limité d'agents, souvent en affection de longues durées, ce qui oriente les actions RH en priorité sur ces situations.

Des dispositifs d'accompagnement existent (RH, QVT, médecine du travail) pour soutenir les agents et prévenir les situations à risque.

Enfin, l'**absentéisme** reste suivi à la fois au niveau régional et national, avec une dynamique d'amélioration engagée mais encore perfectible. Pour rappel, le taux d'absentéisme avant le COVID était à 6%.

SNAP AVIS DU SNAP

Les élus du SNAP estiment que la direction minore les alertes effectuées par la CSSCT, notamment en ce qui concerne le taux de prévalence et son augmentation significative sur plusieurs sites. Alliés à une augmentation de la charge de travail et aux changements permanents de nos organisations de travail, cet indicateur est annonciateur de **risques psychosociaux potentiels**.

6. Information en vue d'une consultation sur le Papripact 2026

Le **Papripact 2026** repose sur une démarche de prévention des risques construite de manière participative, avec des actions centrées sur l'ergonomie, la santé mentale, les maladies chroniques et la gestion des situations sensibles (désescalade, addictions).

Des dispositifs concrets sont déployés : supervisions pour les agents exposés, ateliers RH, formations managers sur la prévention santé, et accompagnement renforcé dans certaines agences prioritaires.

La direction met en avant une prise en compte des différents profils de salariés et un pilotage structuré avec un calendrier d'actions et de suivi. Toutefois, la CSSCT dénonce le manque de co-construction avec la direction et la mise en place de mesure préventive.

Des axes d'amélioration sont identifiés, notamment sur les conditions de travail (les postures de travail aussi bien en présentiel qu'en télétravail), le handicap, le partage des pratiques et l'évaluation continue via des outils comme le baromètre interne.

SNAP AVIS DU SNAP

Les élus du SNAP constatent certains nombres d'avancées significatives.

A noter, que la direction régionale a accepté d'organiser une cession de formation sur la sensibilisation à la santé mentale en destination des élus en complément de celle délivrée aux managers.

7. Délibération concernant le remplacement de deux Représentants du personnel (RP) de la DT14

Conformément au règlement intérieur du CSE, il a été procédé au remplacement d'un RP sur le territoire, et 1 poste reste vacant. A ce jour 2 RP sur 3 sont désignés.

8. Information Ressources Humaines

L'accord d'intéressement est valablement signé dans la branche et en cours de signature jusqu'au 30/03 dans l'entreprise. A noter que ce dernier est proposé pour 2 ans.

Par ailleurs, nous sommes toujours en attente de la nomination du Directeur Territorial (DT) 76. Le retour de la commission nationale se déroulera en début semaine.





9. Réponse de la Direction aux éventuelles réclamations

1. Site de coutances :

Alerte sur les effectifs, les agents sont très inquiets de la gestion de la charge de travail. En effet, à ce jour 3 agents sont en congés avant départ en retraite, une mission REA s'arrête au 31/03/2026, plus une mutation vers Carentan au 01/04/26 et il est question d'un agent qui partirait en mission à la Direction Générale (DG), ce qui ferait un cumul de 6 agents en moins sur une période courte.

Est-ce que la direction a anticipé ces départs ? Sinon, comment comptez-vous renforcer l'équipe sur les mois à venir ?

Direction : 1 poste emploi est diffusé sur la BDE (non pourvu à date et en rediffusion), 1 poste de REA en rediffusion.

2. Alerte équipe entreprise Cherbourg Les Tourelles :

M Morin, RP de la Manche, a alerté sur le déficit d'agents sur l'équipe entreprise de Cherbourg Les Tourelles (manque 3 postes).

Pouvez-vous nous dire ce qui va concrètement être mis en place pour pallier ce déséquilibre des charges et des ressources sur le territoire ?

Direction : ils vont regarder avec mise à jour OPERA et voir avec DT si possibilité d'attribuer des postes supplémentaires

3. Site de Fécamp :

Nous vous alertons suite à des remontées agents qui s'inquiètent de l'état de fatigue important du REA en charge de l'intérim au sein de l'ELD qui est en difficultés avec 2 membres sur 5 en arrêts maladies.

Comme cela a déjà été fait sur d'autres sites, pouvez-vous envisager une mission ou un renfort pour épauler l'équipe ?

Direction : 1 DAFT va venir deux jours par semaine en renfort.

 Le SNAP alerte concernant le risque de fatigue et de risque routier du DAFT en renfort qui est sur un secteur éloigné.

4. Où en est le recrutement de notre DT 76 ?

Direction : Décision prise ce jour au national, information transmise mardi prochain à l'ensemble des agents.

5. Quand aurons-nous le suivi des indicateurs sur la charge avec l'outil OPERA ?

Direction : L'information régionale sera donnée en suivi de CSE.

10. Questions diverses

Lors d'un échange, un problème de sécurité est signalé sur **le site de Saint-Étienne-du-Rouvray** : des activités de trafic de drogue sont régulièrement observées depuis les fenêtres des salles de réunion.

Les élus SNAP expriment une inquiétude réelle pour la sécurité des agents (risques de violences, voire de balles perdues, en cas de règlement de compte). Nous nous interrogeons sur l'intervention des forces de l'ordre et la nécessité d'actions similaires à des opérations de sécurisation déjà menées dans certains quartiers. Un problème comparable avait déjà été rencontré sur un autre site, à Alençon.

Direction : Un contact va être pris avec le site pour s'assurer que l'alerte est faite auprès des forces de l'ordre, voir pour des patrouilles sur site plus régulières.

