



CSE du 30 avril et 04 mai 2026

Vos élus CSE

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

Aline BOUQUET
aline.bouquet@francetravail.fr

Chantal BUSNEL
chantal.busnel@francetravail.fr

Fabienne BROSSAULT
fabienne.brossault@francetravail.fr

Richard LECORDIER
richard.lecordier@francetravail.fr

Elodie MENNERUN
elodie.mennerun@francetravail.fr

Cindy CHAMBRELAN
cindy.chambreland@francetravail.fr

François DOUBLET
francois.douplet@francetravail.fr

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

Représentant syndical :
 Sacha GRANCHER
sacha.grancher@francetravail.fr

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

Ordre du jour :

1. Approbation des comptes 2025 (CSE extra)
2. Point sur les activités sociales et culturelles et les activités économiques et professionnelles
3. Point sur le déploiement de l'IA au sein de France travail
4. Information sur la feuille de route 2026
5. Consultation sur le PAPRI Pact 2026
6. Information sur la classification de droit public
7. Information en vue d'une consultation sur le projet d'aménagement de l'agence d'Evreux Brossolette visant à intégrer l'équipe MRS 27
8. Point d'étape sur la mise en œuvre du contrôle de la recherche d'emploi
9. Compte-rendu de la CSSCT extra du 27 avril 2026
10. Information Ressources Humaines
11. Réponses de la Direction aux éventuelles réclamations des membres du CSE

Déclaration préalable des élus SNAP :

Depuis plusieurs mois, les agents entendent le même discours : il faut s'adapter, faire preuve de souplesse, absorber les contraintes, organiser autrement son travail, faire mieux avec les moyens existants. Quand il s'agit des agents, l'adaptation semble toujours possible, toujours attendue, presque naturelle. Mais lorsque les difficultés touchent directement leur pouvoir d'achat et leurs conditions de travail, la réponse de la Direction régionale se fait beaucoup plus discrète.

Le coût des déplacements explose, et ce sont les agents comme les demandeurs d'emploi qui en paient immédiatement le prix.

La situation actuelle a un impact immédiat sur les agents comme sur les demandeurs d'emploi :

Trajets domicile-travail plus coûteux,
 Déplacements professionnels plus lourds sans évolution du barème de remboursement depuis 3 ans
 Convocations plus difficiles à assumer pour certains usagers.

Dans ce contexte, continuer à fonctionner comme avant n'est plus tenable.

Le SNAP a porté cette demande dès le CSEC du 11 mars, et dans cette instance dès le 26 mars.

La Direction générale a confirmé qu'il existait déjà des leviers mobilisables et qu'elle avait donné un cadre aux régions :

Adaptation du télétravail régulier,
 Recours au télétravail occasionnel,
 Travail de proximité,
 Télétravail exceptionnel,
 Limitation des déplacements,
 Développement du distanciel.

Elle a également rappelé que les Directions régionales disposent d'une marge de manœuvre pour adapter ces dispositifs aux réalités locales.

La direction régionale a communiqué auprès des élus, mais cela reste peu visible sur le terrain.

Cette absence de positionnement entretient l'incompréhension et renforce les inégalités de traitement entre les sites et les équipes.

Des initiatives locales existent d'un site à l'autre, mais le SNAP demande une position régionale claire, assumée et équitable :





**Plus de télétravail lorsque l'activité le permet,
Moins de déplacements inutiles pour les agents comme cela est déjà préconisé pour les usagers.
On ne peut pas demander en permanence aux agents de s'adapter sans que l'organisation, elle aussi, sache
s'adapter à leurs contraintes.**

1. Approbation des comptes 2025 (CSE extra)

23 votants
NPPV : 0, ABSTENTION : 0, CONTRE : 0 POUR : 23
Les comptes sont approuvés à l'unanimité.

2. Point sur les activités sociales et culturelles et les activités économiques et professionnelles

Un jeu concours va être organisé pour les salariés, seront à gagner en outre :
2 pass week-end Thalasso pour 2 personnes
Des places de cinéma
Des entrées au musée du débarquement
Cartes Illicado
Lancement prévu mi-mai, avant le week-end de l'Ascension.

 **Avis SNAP**

Le SNAP est très satisfait de la mise en place de ce jeu concours.

3. Point sur le déploiement de l'IA au sein de France travail

L'objectif est de répondre aux questions sur le déploiement global de l'IA et d'aborder concrètement son impact sur les métiers en agence.

La Responsable de la conduite du changement IA au sein de la DG dans son intervention explique que la stratégie actuelle vise à pérenniser des solutions d'IA, notamment des robots conversationnels, autour de plusieurs outils clés (matching de profils, accompagnement des démarches, etc.), construits à partir des besoins du terrain. L'accompagnement au changement se fait en lien étroit avec la DRH et les instances concernées.

La direction réaffirme qu'il s'agit de permettre aux agents de se recentrer sur leur cœur de métier en réduisant les tâches à faible valeur ajoutée.

<https://mediatheque.francetravail.fr/chatft/>

 **Avis SNAP**

Concernant les objectifs stratégiques, l'amélioration des conditions de travail est probablement atteignable sur le volet technique mais pas sur l'aspect psychologique. En effet, la perte d'activité ou le morcellement de celle-ci génèrent de la perte de sens chez les agents et de ce fait le risque de développer de la souffrance au travail ainsi qu'un sentiment d'insécurité professionnelle déjà émergents.

A court ou moyen terme, le SNAP s'interroge sur la réelle liberté d'usage des salariés, quand l'IA impacte nos organisations du travail et que la direction envisage la mise à jour des référentiels métiers. Celle-ci deviendra de fait incontournable pour tout un chacun.

Cette évolution soulève également le sujet de la perte de compétences. En effet, l'institut Polytechnique de Paris cite dans sa revue en juillet 2025 l'existence de nombreuses études qui tendent déjà à démontrer que « l'utilisation massive des IA fait courir le risque d'une atrophie cognitive globale et d'une perte de la plasticité cérébrale », et « rendent plus difficile la transformation d'une information en connaissance ». De fait, on peut légitimement penser qu'en plus des impacts neurologiques non négligeables à titre individuel, l'usage des IA dans nos activités va entraîner un appauvrissement des connaissances des salariés et la disparition de la maîtrise des process des activités concernées, préjudiciable à l'établissement. Nous vous rappelons que selon l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des salariés.

En outre, face à la hausse des cyberattaques que connaît bon nombre d'administrations et d'entreprises, le déploiement de l'IA augmente les risques d'exposition. Or, la communication se concentre sur les outils, sans préciser les moyens de protection ni la gestion des incidents. Ce manque de visibilité, alors que les données sont sensibles, nourrit les inquiétudes.





4. Information sur la feuille de route 2026

La feuille de route 2026 de France Travail vise à rendre l'emploi accessible à tous, sécuriser les droits des usagers et renforcer les partenariats avec les employeurs. Les priorités stratégiques incluent la personnalisation de l'accompagnement, la lutte contre la fraude et l'utilisation de la data et de l'IA. La mise en œuvre se concentre sur une offre de services globale, l'automatisation des tâches et un pilotage par l'impact. La vision et les valeurs de FT sont axées sur l'engagement, l'innovation et la transparence. La Directrice régionale se veut rassurante en précisant que compte tenu de nos moyens, il s'agira de prioriser les actions car nous n'aurons pas les moyens de tout faire.

SNAP > Avis SNAP

Dans un contexte d'augmentation du nombre d'inscriptions de chercheurs d'emploi, les élus SNAP s'interrogent sur les moyens alloués présentés dans le dossier 2026. En effet, les leviers identifiés sont tout à fait insuffisants pour atteindre les objectifs fixés.

5. Consultation sur le PAPRI Pact 2026

Suite à une réunion intersyndicale un avis a été rédigé et voté à l'unanimité lors de ce CSE.

SNAP > Avis SNAP

Les élus SNAP constatent une amélioration dans la rédaction du papripact 2026 avec la mise en place d'outils de prévention primaire en ce qui concerne la santé mentale. Voir plus d'initiatives similaires dans le prochain papripact serait une véritable avancée...

6. Information sur la classification de droit public

La classification de droit public a été construite en miroir de celle de droit privé. Cela a entraîné la modification de la nomenclature passant ainsi de 18 à 13 métiers. Tous les agents (public comme privé) concernés par un changement d'appellation de leur métier de rattachement seront informés en amont de la réception de leur BS en juin.

SNAP > Avis SNAP

Le SNAP regrette que la révision de la grille indiciaire du statut public soit toujours en attente de décision du ministère de tutelle.

7. Information en vue d'une consultation sur le projet d'aménagement de l'agence d'Evreux Brossolette visant à intégrer l'équipe MRS 27

La Direction nous présente la réorganisation des espaces de travail permettant d'accueillir l'équipe MRS composée de 4 agents. Le projet sera étudié en CSSCT le 19 mai 2026, avant consultation sur le projet finalisé au CSE de Mai.

SNAP > Avis SNAP

Dans un contexte où la réduction des mètres carrés est d'actualité, le SNAP s'étonne que la Direction nous précise qu'il n'y aura pas de relogement pour les agents de la DT de l'Eure qui vont se retrouver dans un espace surdimensionné. De plus, nous ne manquerons pas de rester en vigilance concernant la bonne intégration des agents MRS.

8. Point d'étape sur la mise en œuvre du contrôle de la recherche d'emploi

La Direction nous présente un bilan quantitatif de l'année 2025 et les objectifs de 2026. D'après la Direction les objectifs tiennent compte de la réduction des effectifs subie par l'équipe CRE.

SNAP > Avis SNAP

Le SNAP déplore la multiplication des contrôles flash sur lesquels aucune analyse qualitative n'a été réalisée. Cela constitue une difficulté pour les agents CRE qui ne peuvent travailler correctement. La Direction n'a pas non plus analysé l'interaction entre le CRE et les sites. Les chercheurs d'emploi se présentent en agence et les conseillers sont très souvent en difficulté pour répondre à leurs sollicitations.

9. Compte-rendu de la CSSCT extra du 27 avril 2026

Trois nouvelles agences vont passer en programme de sûreté (DR Caen, Lillebonne et Mortagne).





10. Information Ressources Humaines

L'accord d'intéressement est signé pour 2 ans avec une augmentation à 1,2% de la masse salariale.
Information de la nomination de la nouvelle DT du département 76 avec prise de poste au 4 mai.

11. Réponses de la Direction aux éventuelles réclamations des membres du CSE

1. Entreprises : Bassin de Rouen, des réunions de réflexion sont réalisées sur une nouvelle sectorisation des agences du bassin par secteur d'activité (NAF) des entreprises comme on a connu par le passé. Qu'en est-il ? y a-t-il une volonté de la direction de revenir à cette organisation ? quelles sont les agences concernées ? Quelles sont les agences considérées dans le bassin de Rouen?

Il y a un LAB sur le département 76, aujourd'hui il existe des échanges de pratiques en agence mais à date il n'y a pas de volonté de la Direction de repasser sur une sectorisation.

2. Congés enfant malade affiliation indirecte : A ce jour, le service RH applique à la lettre l'article de la CCN, compte tenu de l'évolution de la société, nous trouvons anormal qu'un agent ayant la garde exclusive et permanente des enfants de son conjoint, ne puisse pas bénéficier du congé enfant malade. D'autres régions ont déjà pris en compte favorablement cette évolution.

La Direction régionale ne peut pas seule prendre de décision, le sujet sera remonté à la DG.

3. Télétravail occasionnel : Malgré les consignes de la direction sur le contexte actuel d'inflation du carburant et les rappels sur la possibilité de mobiliser le télétravail occasionnel, de reprogrammer sur la même semaine les jours de télétravail régulier annulés, Nous constatons dans plusieurs agences un refus quasi systématique, y compris sur le travail de proximité.

La Direction n'a pas eu de remontée dans ce sens.

La consigne donnée aux ELD est de faire preuve de souplesse tout en veillant à la nécessité de service.

