

Compte rendu du CSE du 30/07/2026

Au sommaire

- **Actualités de la Direction**
- Consultation sur la **mise à jour du PAPRI Pact 2025/2027**
- Présentation du **Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)**
- Point d'étape sur le **partenariat LinkedIn**
- Information consultation sur les **recrutements en contrat pro**
- Présentation du **bilan du dernier mouvement de la BDE**

En préambule, la CFE-CGC tient à remercier les différents services de la Direction, ainsi que l'ensemble des agents, qui ont aidé et accompagné, à différents niveaux, les collègues touchés par les incendies.
voir notre déclaration dans les pages suivantes

► Vous êtes concernés et avez besoin d'aide ? Contactez-nous ! ◄
Nous vous mettrons en relation et pouvons être vos intermédiaires.



Vous avez des questions, des remarques, un besoin d'accompagnement ? Vous souhaitez nous rejoindre, vous investir ? Contactez-nous - Nous vous rappellerons rapidement !

Incendies Nouvelle Aquitaine - Déclaration de la CFE-CGC



MANAGERS et NON MANAGERS
TECHNICIEN-NE * AGENT DE MAÎTRISE
CADERNE
* A compter de DI ou 2.2



En ouverture de cette séance du Comité Social et Économique, la délégation CFE-CGC Métiers de l'Emploi souhaite prendre la parole pour exprimer un message tout particulier.

Face aux graves incendies qui frappent actuellement notre région, plusieurs de nos collègues ont été confrontés à des situations d'urgence, parfois contraints de quitter précipitamment leur domicile.

En leur nom, les élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi tiennent à saluer et à remercier la Direction, et plus particulièrement les équipes Sécurité, Sûreté, Environnement de Travail, QVCT, RH et Finances, pour leur réactivité et pour toutes les mesures de soutien mises en œuvre.

Les élus CFE-CGC tiennent également à saluer et à remercier les collègues, pour la plupart anonymes, qui auront apporté, et apportent toujours, leur aide de quelque nature qu'elle soit.

Les élus CFE-CGC saluent l'engagement des membres du bureau du CSE, et au travers eux, celui des représentants des organisations syndicales de notre région, pour leur proposition de créer une ligne budgétaire de secours exceptionnel.

Enfin les élus CFE-CGC remercient nos collègues des autres régions, ainsi que leurs CSE respectifs, pour leurs encouragements et leurs propositions de soutien.

Dans ces moments éprouvants, la solidarité et l'accompagnement concret apporté aux collègues évacués ont permis de leur offrir un soutien indispensable. Cette mobilisation montre l'importance de l'entraide au sein de notre établissement.

Nous réitérons toute notre sympathie et notre soutien aux collègues touchés et restons à la disposition de la Direction pour continuer d'adapter nos dispositifs d'accompagnement.





Actualités de la Direction

Gestion de la crise des incendies

• Pour les agents :

- Recensement et hébergement d'urgence : Un suivi individuel a été mis en place pour cartographier les collègues évacués ou menacés. Via OGD, la Direction a réservé et pris en charge des chambres d'hôtel pour une quinzaine de collègues et leurs familles.
- Réouverture progressive des sites : L'agence de Parentis a pu rouvrir. La Direction applique une grande prudence pour les autres sites (comme Andernos, particulièrement surveillée en raison du nombre d'agents habitant à proximité). Avant chaque réouverture, un nettoyage spécifique et une vérification des systèmes de ventilation/climatisation sont menés pour limiter les odeurs de fumée.
- Santé et protection : Un stock de 15.000 masques FFP2 a été mobilisé et distribué en priorité sur la métropole bordelaise et à La Teste-de-Buch. Les agents les plus vulnérables ont reçu la consigne de rester à domicile.
- Continuité d'activité : La DSI a déployé en urgence 50 PC portables de secours pour faciliter le télétravail des agents impactés.

• Pour les demandeurs d'emploi :

- Sécurisation des droits : Une procédure d'actualisation sortante manuelle a été mise en place afin qu'aucun DE des zones évacuées ne soit radié par oubli administratif.
- Suspension des convocations : Toutes les convocations et tous les contrôles de la recherche d'emploi ont été suspendus sur les communes sinistrées.
- Maintien des allocations en formation : Les droits des stagiaires dont la formation a été interrompue par les incendies sont maintenus.

Gestion des fortes chaleurs : Un bilan a été dressé sur l'utilisation du compteur intempéries (195 agents concernés) et des dispositifs de télétravail exceptionnel durant l'épisode de canicule de fin juin.

Test Ecoute FT Pro : La Direction a annoncé la prolongation du test débuté le 17 juin, qui concerne la retranscription et la synthèse automatique des entretiens menés par les conseillers avec les entreprises (pour intégration dans Oscar). Initialement prévu pour s'achever le 10 juillet, ce pilote est prolongé car le volume d'écoutes réalisées par les conseillers volontaires est pour l'instant insuffisant pour en tirer un bilan fiable.

Déplacements du DR : Le Directeur régional a visité les sites de Dax, Saint-Paul-les-Dax et de Rochefort.





Consultation sur la mise à jour du PAPRI Pact 2025/2027

- **Pour rappel** (voir notre CR du CSE de juin 2026) : Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail définit les mesures concrètes de prévention découlant de l'évaluation des risques professionnels.
- **4 thématiques phares ont été mises en avant** :
 - Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) : former au moins 2 agents par site (un agent et un manager) pour détecter la souffrance psychique d'ici la fin de l'année 2026.
 - L'aménagement des postes de travail : 332 aménagements ergonomiques sur préconisation médicale.
 - Le Plan Sûreté : sécuriser nos sites (vidéosurveillance, contrôle d'accès) - 52 sites sont déjà opérationnels.
 - La Sécurité Incendie par réalité virtuelle : modernisation de la formation.

Lors du CSE précédent, la CFE-CGC avait souligné l'urgence d'améliorer la protection des agents et des sites face aux "incivilités numériques et e-réputation" au vu de l'essor des réseaux sociaux.

→ **La Direction avait partagé ce constat** et avait validé l'idée de mener un travail conjoint avec les directions financière, cybersécurité et protection des données pour bâtir un cadre régional protecteur.

Les élus CFE-CGC s'étaient interrogés sur l'origine de la faible sollicitation des ergonomes et médecins du travail.

→ La Direction s'était engagée à relancer une communication au niveau du réseau et à en assurer la promotion auprès des ELD.

Les élus CFE-CGC se demandaient si deux casques de réalité virtuelle pour toute la région suffiraient.

→ La Direction, après évaluation de la fluidité des formations, verra l'opportunité d'acquérir des casques supplémentaires.

Au vu des réponses de la Direction, les élus CFE-CGC votent FAVORABLEMENT.

En effet, si tout n'est pas parfait, nous pensons que la Direction montre ici sa volonté de progresser dans le bon sens. D'autres organisations syndicales ont préféré voter CONTRE ou NE PAS VOTER du tout.



"A compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN-NE * AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS



Présentation du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière en Nouvelle Aquitaine (SPSI)

Présentation de la Direction :

- **Réduire globalement les surfaces** pour s'aligner sur la politique nationale de maîtrise budgétaire. Le parc régional doit passer de 101.581 m² au 31/01/2024 à 89.478 m² à fin 2029 (pour un schéma théorique cible national fixé à 79 927 m²).
- **Améliorer la performance environnementale des bâtiments** (RSE, réduction des sites énergivores, durabilité).
- **Adapter les locaux aux normes réglementaires** (incendie, accessibilité PMR) et aux nouveaux usages.

La sélection des opérations immobilières (regroupements, déménagements, renégociations) s'appuie sur la date de fin des baux, la comparaison des coûts de location avec le marché local (avec des renégociations fortes comme à Brive), l'adéquation des surfaces avec le nombre d'agents en CDI (en ciblant les sites en sur-surface comme Langon ou Poitiers Gare), et la concertation locale avec les directeurs territoriaux.

Site Départ	Arrivée
Cenon Mairie	Cenon (à définir)
Langon	Langon (à définir)
Lormont	Lormont (à définir)
Pessac	Pessac (à définir)
Bayonne	Bayonne (à définir)
Angoulême St Martial	Angoulême Bd Liedot
Limoges Jourdan + Ventadour	Limoges Panazol
Poitiers Gare	Poitiers Duguesclin
Bordeaux DR OS	Bordeaux Belcier
Guéret	Guéret (idem)
Dax & St Paul les Dax	Dax Chaulet
Tulle	Tulle (à définir)
Niort Trevis	Niort Herbillaux
St Vincent de Tyrosse Bardot	St Vincent de Tyrosse Camélias

Les élus CFE-CGC alertent la Direction sur l'incertitude qui règne parmi de nombreux collègues - Pour près de la moitié des projets (Cenon Mairie, Langon, Lormont, Pessac, Bayonne), **le site d'arrivée ou la solution technique finale reste marqué comme « à définir »**. **De nombreux agents s'inquiètent du "quand" et du "où", questionnements légitimes car impactants** (moyen de transport, temps de trajet, services à proximité, proches aidants, organisation vie personnelle, nécessité d'adapter ses horaires pour l'école, faire garder les enfants, etc.)

Quelques éléments de réponse de la Direction :

- **Lormont** : Situation complexe. La Direction étudie 4 pistes de terrains (un appartenant à Inéal, un de Bordeaux Métropole difficile d'accès, un promoteur privé trop cher, et un 4e terrain récent qui sera étudié prochainement). En parallèle, la climatisation du site actuel a été réparée pour améliorer le quotidien.
- **Cenon** : Trois hypothèses sont étudiées avec une décision attendue avant le 30/09 : le projet municipal "Mandela" (démolition/reconstruction partagée), la démolition et reconstruction d'un site neuf appartenant à France Travail suite au déménagement de la plateforme (mars 2027), ou le maintien sur le site actuel avec réfection complète de la climatisation et de la ventilation.
- **Pessac** : Deux sites sont à l'étude (l'un à 200 m de l'agence actuelle, l'autre en intra-rocade près d'un tram). Décision fixée avant le 30/09/26.
- **Bayonne** : Recherche extrêmement compliquée dans un périmètre restreint et contraint. La cible est de trouver un bâtiment de 1.000 m² sur deux niveaux maximum. Aucune piste viable à ce jour.
- **Tulle** : C'est une coquille dans le tableau, la DT y est déjà installée. En revanche, il y a une réflexion en cours à **Ussel** pour transformer ce point relais en agence de plein exercice.
 - (Note CFE CGC Guéret : Intégration DT déjà réalisée.)
- **Limoges Panazol** sera livré en 2028.
- **Angoulême Saint-Martial** : le terrain a été signé par le promoteur en juillet 2026 : le temps de déposer le permis de construire, démolir et construire, il faut compter 3 à 4 ans (horizon 2029-2030).
- Globalement, l'ensemble des opérations s'étalera entre 2026 et 2031.

Les élus CFE-CGC interpellent la Direction sur les conséquences probables d'une réduction des surfaces, synonyme d'une augmentation des nuisances sonores, une augmentation du nomadisme, parfois du sentiment d'insécurité.

Les élus CFE-CGC interrogent la Direction sur l'objectif régional d'une réduction de 12.103 m², correspondant à la moitié de l'objectif national de 21.654 m² à fin 2029. D'autres sites seront-ils impactés d'ici-là ? **La réponse est OUI.**

Enfin, **les élus CFE-CGC posent la question du coût global** des déménagements et des réhabilitations sur la période 2024-2029. **En effet, la DG vise à faire des économies, tout en améliorant la durabilité des sites.** Pour rappel, certains sites construits il y a moins d'une quinzaine d'années montrent des signes de vétusté. Comment faire mieux avec moins de moyens ?

➡ **La Direction s'appuie sur la réduction attendue des loyers et charges pour gagner en qualité.**

Affaire à suivre ...



SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
NOUVELLE AQUITAINE

A compter de D1 ou 2.2

TECHNICIEN-NE * AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS



Point d'étape sur le partenariat LinkedIn

Rappel de la Direction et point d'étape :

- Le pilote LinkedIn s'est inscrit dans le cadre d'une expérimentation nationale d'un an lancée en juillet 2025.
- Les objectifs majeurs du pilote : améliorer la performance, accroître le taux d'accès à l'emploi, optimiser le taux de pourvoi des offres d'emploi, et encourager le taux de recours des entreprises à France Travail.
- Trois cas d'usages opérationnels : publication automatisée d'offres, recherche active de candidats et promotion de profils.
- **Les chiffres clés et constats du déploiement en Nouvelle-Aquitaine :**
 - La région s'est vu attribuer 100 licences, dont 98 ont été distribuées et seulement 79 activées.
 - Seul un tiers des licences s'est révélé réellement actif. Ce tiers de conseillers a produit à lui seul entre 80% et 90% des résultats globaux du dispositif sur le territoire régional. À l'inverse, plusieurs conseillers volontaires n'ont jamais activé leur compte ou n'ont enregistré aucune activité concrète.
- **Arrêt de l'expérimentation :** Estimant que les conditions de réussite globales et la preuve d'un impact suffisant n'étaient pas réunies, la DG et son Conseil d'Administration ont acté l'arrêt définitif de ce pilote au 30 juin 2026. France Travail s'oriente désormais vers une réflexion plus large intégrant l'ensemble des job boards du marché, plutôt qu'un partenariat exclusif avec un seul acteur.

Intervention des élus CFE-CGC Métiers de l'Emploi

La CFE-CGC n'est pas allergique au développement d'outils qui amélioreront la qualité de vie au travail des agents.

Pour autant, la CFE-CGC avait posé des alertes et regrette ce qu'elle ressent comme un déploiement coûteux, sans intégration technique fluide, sans formation solide, sans un portage managérial clair, une plus ou moins prise en compte de la charge de travail supplémentaire et une mesure des résultats peu convaincante. La Direction objectera qu'il ne s'agissait que d'un pilote. Certes.

Peut-être serait-il utile, à l'avenir, de lancer des pilotes moins énergivores pour les équipes ?



“ TÉMOIGNAGE



Grâce au contrat de professionnalisation, j'ai pu me former tout en travaillant. Aujourd'hui, j'ai un métier qui me plaît et de vraies perspectives d'évolution !



Photo générée par IA

Présentation de la Direction : La Direction fait du recrutement des alternants et des contrats de professionnalisation une priorité RH.

- **Bilan très positif de la promotion 2025 :** La Direction se félicite de la réussite de la promotion précédente, qui comptait 13 contrats de professionnalisation. Contrairement aux années antérieures où un taux d'échec (abandons) était constaté, aucun alternant n'a rompu son contrat cette année. La Direction envisage la titularisation de ces 13 agents à la fin de leur formation via leur candidature sur les postes ouverts le 31/07 sur la BDE (forclusion 31/08).
- **Lancement de la campagne 2026-2027 :** La Direction ouvre le recrutement de 12 contrats de professionnalisation sur des postes de Conseiller en Gestion des Droits (GDD). L'embauche est programmée pour le 2 novembre 2026.
- **Les agences d'accueil :** Les candidats retenus seront répartis sur les agences de Niort Garenne, Civray, Rochefort, La Couronne, St Junien, Guéret, Brive, Périgueux, Pessac, Villeneuve-sur-Lot, Grand Dax et Mourenx. La Direction insiste sur le fait que le critère numéro 1 pour choisir ces agences est leur capacité à accompagner et à tutorer l'alternant, et non le besoin de recrutement définitif du site.
- **Un parcours de formation dense et structuré :** Le parcours d'apprentissage se déroule en alternance entre l'agence et le campus.

Les observations de la CFE CGC :

- **Les élus CFE-CGC réaffirment leur soutien à l'alternance** comme vecteur d'insertion et de pré-recrutement de qualité, **à la condition que les tuteurs disposent des moyens nécessaires** pour accomplir leur mission d'accompagnement.
- En effet, sans décharge réelle de leur charge de travail quotidienne, cela peut ajouter à l'épuisement des collègues et nuire à la qualité de l'apprentissage des alternants.



Présentation du bilan du dernier mouvement de la BDE



Présentation de la Direction :

La Direction a présenté un bilan du mouvement de la Bourse de l'Emploi (BDE) pour la Relation de Service au titre du premier semestre 2026. Ce mouvement concernait des postes diffusés du 23 avril au 19 mai 2026.

Les chiffres clés de la campagne :

- 40 postes ont été diffusés.
- Ce mouvement a généré le traitement de 544 candidatures pour 258 candidats uniques. Parmi eux, 175 CDD, 37 CDI de Nouvelle-Aquitaine et 46 CDI hors région.
- **Résultats du mouvement :** Il a permis d'acter 26 titularisations de CDD, 7 mobilités inter-régions et 6 mobilités intra-région.

C'est la première fois que la Direction présente ce type de document consolidé en CSE, et elle s'est dite disposée à renouveler l'exercice chaque semestre pour donner de la visibilité sur les mouvements de personnels.

Les observations de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC saluent l'effort de titularisation de 26 agents et la hausse globale du plafond d'emploi (+34), qui apportent un peu de souffle aux agences.

Toutefois, les élus CFE-CGC regrettent le peu d'ouverture de postes sur les fonctions GDD (4 postes) et contentieux (1 poste), postes hautement techniques et sous tension permanente. Le manque d'effectifs a un impact direct sur la sécurisation financière des usagers et donc sur la charge de travail qui en découle pour les équipes à l'accueil au sein des agences ou en plateforme (réclamations, trop-perçus).

Les élus CFE-CGC demandent à la Direction un bilan concernant les mouvements BDE concernant les fonctions supports, les managers, psychologues du travail, référents métiers.

→ La Direction prend cette demande en compte pour une présentation du bilan du 2e semestre 2026.



A compter de DI ou 2:2

TECHNICIEN-NE *

AGENT DE MAÎTRISE

CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS





Marie-Anne
Terrière



Marc-Antoine
Bonacasa



Isabelle Grand-
Morcel



Stephen
Santiago



Marjorie
Pichevin



Kader Adda



Catherine
Lopez

Rejoindre la CFE-CGC, c'est choisir d'agir.

Au quotidien, vous prenez des décisions, vous accompagnez des DE, des entreprises, des collègues. Vous gérez des situations complexes...

Et pourtant, **combien de fois avez-vous eu le sentiment de ne pas être entendu ?**

De subir plutôt que d'agir ?

À la CFE-CGC, nous faisons un constat simple 👉 **les meilleures décisions naissent du terrain, pas des injonctions descendantes. C'est pourquoi nous avons besoin de vous.**

Pas uniquement de nouveaux adhérents.

Mais aussi de regards, d'idées, d'engagements, à tous les niveaux :

- en tant que **sympathisant**, pour relayer, partager, faire remonter
- en tant qu'**adhérent**, pour peser collectivement
- en tant que **futur candidat au CSE**, pour porter la voix de vos collègues



🎯 Notre objectif

- 📌 Redonner du pouvoir d'agir aux managers, aux experts, aux conseillers.
- 📌 Faire reconnaître la réalité du travail derrière les indicateurs.
- 📌 Créer des espaces où l'on peut dire, proposer, construire.

👉 **Concrètement, s'engager à la CFE-CGC, ce n'est pas "faire du syndicalisme" au sens caricatural.**

C'est comprendre les enjeux, contribuer à des positions utiles, défendre des conditions de travail réalistes, et surtout... ne plus rester seul

🔍 **Vous hésitez ? C'est normal. Mais la vraie question est peut-être ailleurs ?**

👉 **Qui parlera de votre réalité si vous ne le faites pas ?**

✉ **Envie d'échanger, sans engagement ? Contactez-nous. Discrètement. Simplement.**

syndicat.cfe-cgc-naquitaine@francetravail.fr - Tél/SMS 06.22.93.23.37 - WhatsApp ➡



* A compter de DI ou 2.2

TECHNICIEN-NE * AGENT DE MAÎTRISE CADRE

MANAGERS et NON MANAGERS

