

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE
REUNION

RÉUNION DU 27 FEVRIER ET 4 MARS 2025

VOS ELUS CSE

Jean-Luc MIRAGLIA
Jl.miraglia@francetravail.fr

Frédéric ROCROU
Frederic.rocrou@francetravail.fr

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean-Luc MIRAGLIA
Jl.miraglia@francetravailoi.fr

CSE du 27 février et 4 mars 2025

SNAP Ordre du jour de la réunion :

1. **Approbation des PV du CSE**
 - a. **CSE ordinaire du 30 janvier 2025.**
 - b. **CSE ordinaire du 4 février 2025 (Poursuite du CSE du 30 janvier 2025).**
2. **Consultation sur le projet de relogement de l'agence Saint-Denis Maréchal Leclerc à Saint-Denis Océan.**
3. **Consultation sur le contrôle de la recherche d'emploi rénové.**
4. **Présentation du plan d'efficience France Travail.**
5. **Information en vue d'une consultation sur l'évolution de l'accompagnement intensif.**
6. **Présentation du nouveau modèle Opéra et son application 2025 à France Travail La Réunion.**
7. **Actualités : a. Point d'étape des EDO et des DPA.**
8. **Informations RH : a. Bilan de la campagne promotions 2024.**
 - b. **Point d'information sur la méthodologie dans le cadre de l'élaboration du DUERP et du PAPRI Pact 2025.**
9. **Avis sur le remplacement d'un membre de la commission ASC.**
10. **Réclamations individuelles et collectives.**

Le 4 mars, le DR tenait à nous faire un point sur la cellule de crise concernant le cyclone Garance (phénomène climatique historique) à savoir qu'il avait eu tous les retours des agents à ce jour, remerciait les équipes RH et qu'il recherchait un nouveau cabinet de suivi psychologique notamment pour les collègues du NORD et EST suite aux logements détruits ou inaccessibles et véhicules détériorés sachant que le cabinet fisher étant à Mayotte actuellement. Seul le site de St Benoit reste fermé suite à des problèmes d'infiltration et le site de St André devait rouvrir ce jour

Le SNAP avait salué aussi le travail effectué par la DR durant cette période.

SNAP 1 a et b .**Approbation des PV du 30 janvier et 4 février 2025**

Les PV du 30/01/25 et 04/02/25 sont approuvés à l'unanimité

SNAP 2. **Consultation sur le projet de relogement de l'agence de St Denis maréchal Leclerc à St Denis Océan**

Juste une précision suite au dossier complet concernant l'intégration d'un 3ème sanitaire en accord avec la réglementation et pour les douches affaire à suivre

LE VOTE : POUR : 14 Voix (CFDT, CGC, CGTR, FO et **SNAP**) / **ABSTENTION : 4 Voix** (FSU)

Avis favorable majoritaire



RÉUNION DU 27 février et 4 mars 2025 (2/2)

CSE

REUNION



3. Consultation sur le contrôle de la recherche d'emploi rénové

L'objectif est une augmentation de 30% par rapport à l'an passé

2 agents en CDD sont arrivés au CRE le 24/02/25 et s'occuperont de la ligne téléphonique CRE

17 nominations de coordonnateurs (Conseillers CRE) et désignations de 17 référents (Conseillers agence)

LE VOTE : CONTRE : 11 Voix (CGTR, FO et FSU) / **ABSTENTION : 2 Voix** (CGC et **SNAP**) / et **NPPV : 5 Voix** (CFDT)

Vote défavorable majoritaire



4. Présentation du plan d'efficience à France Travail

Le DR a précisé que ce n'est pas un plan de réduction d'effectif et que « Match FT » n'est pas activé à la Réunion

Toutes ces évolutions permettent un taux de satisfaction à la réunion en hausse et une simplification des activités

Intervention SNAP :

On a bien noté votre précision sur le fait que ce n'est pas 1 plan de réduction d'effectif

Néanmoins, ce plan d'efficience dont l'enjeu est de redéployer des ETP (3700 ETP à minima au niveau national) et qui s'articule sur 5 leviers et 2 dimensions transverses vise à pallier à l'insuffisance de moyens face aux ambitions de la Loi Plein Emploi.

Force est de constater qu'il en est de même pour les opérateurs du RPE qui manquent eux aussi de moyens supplémentaires (avec des portefeuilles pour les Conseillers de Cap Emploi qui ont atteint leur taille maximum et une baisse de budget pour les missions locales)

De ce fait, on s'interroge et on a du mal à comprendre comment on peut palier à l'insuffisance de moyens par ces leviers qui ne sont pas immédiats et pas suffisants pour faire face aux engagements pris. Ce qui nous alerte car cela pourrait revenir à démontrer notre incapacité à Faire.

Plusieurs questions :

Comment matérialiser les gains identifiés sur 1 activité (comptabilité analytique) ?

Y aurait-il des suppressions de niveau hiérarchique ?

Une remarque, il est évoqué la simplification grâce au SI ainsi qu'une amélioration suite à la dernière livraison SI; Le SI actuellement dysfonctionne et plutôt que de simplifier les activités il les dégrade ! Il conviendrait davantage de mesurer le temps opérationnel supplémentaire généré par les dysfonctionnements du SI que les gains ?

Au CSEC du 25/02/25 il a été dit qu'une réflexion sur les fonctions support est en cours avec 1 cible de 600 ETP à redéployer dans le réseau (200 par an sur 3 ans). Qu'en est-il à la Réunion ?

Il a été aussi évoqué que les départs naturels en fonction support représentent 20% de la totalité des 1900 départs naturels .Et à la Réunion ?

Et enfin, Quid des impacts ré organisationnels et structurels et des impacts sur la ligne managériale ?

Le DR nous précise que sur la partie RH, une évolution des métiers est en cours et fera l'objet d'échanges avec les élus

Les problèmes du SI sont dus à toutes les transformations en cours et la réussite de l'efficience est liée à la performance du SI

Le canal le plus utilisé à la Réunion est le téléphone (SMS)

Le questionnaire complété avec l'utilisateur : Une démarche d'amélioration continue

Il y a des départs à la retraite qui vont libérer des postes et alors un redéploiement pourra être envisagé

Dès que le RPE sera opérationnel cela aura un impact conséquent sur l'efficience

Le DR nous informe / protocole PSMP sur l'axe 3 ou il n'y aurait jamais de recrutement, qu'une discussion/médiation du Conseiller avec l'entreprise est à envisager dans un 1^{er} temps, ensuite si pas de changement en informer la DO et enfin un courrier de la DR pour une suspension de recruteur pourrait être envisagée

Les réunions sur l'accord GPPE vont se mettre en place au niveau national très prochainement

Concernant l'électronisme, un travail est fait sur ce champ avec le département, la région, les missions locales et la CAF

Un rappel est fait concernant l'accompagnement intensif ou la volonté de l'établissement est d'avoir des Portefeuilles de 50DE et sur l'immersion facilitée qui est un succès au niveau national

Le DR est d'accord et des discussions sont en cours pour que les appels au 3949 ne soient pas faits par le Centre Val de Loire mais à la Réunion ou par des créolophones

Un travail est en cours sur le taux de retour à l'emploi après les sorties de formation par contre il est très compliqué pour les sorties de prestations. Une présentation d'«Avenir Pro » sera faite en CSE très prochainement

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 27 février et 4 mars 2025 (2/2)

CSE

REUNION

Un plan d'efficacité structuré autour de 5 leviers et de 2 dimensions transverses

Sponsor DG : Thibaut GUILLUY					
Porteur du Plan d'efficacité : Frédéric TOUBEAU (Arrivée à la DG 17/02)					
Leviers	1. Démarche simplification et efficacité	2. Intelligence artificielle SI, Data	3. Adaptation de l'organisation	4. Revue des dépenses et priorisation des activités	5. Activation du Réseau pour l'emploi
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> Gagner en efficacité en qualité de vie au travail Simplifier les processus et tâches quotidiennes Améliorer la qualité du service rendu 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la qualité du service rendu Autonomiser les DE et employeurs Optimiser le temps des agents 	<ul style="list-style-type: none"> Engager une transformation organisationnelle et managériale à partir d'une définition des rôles, responsabilités et missions des différents niveaux de l'orga Définir des repères d'organisation et de redevabilités pour les différents niveaux de l'orga 	<ul style="list-style-type: none"> Optimiser les dépenses Responsabiliser les acteurs sur la gestion budgétaire Recentrer l'offre de services selon le ratio coûts / impact Prioriser les activités opérationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Générer des gains d'efficacité à l'échelle du réseau pour l'emploi au travers de la mutualisation de moyens
Natures des gains attendus	<ul style="list-style-type: none"> ETP (masse salariale) Amélioration des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> ETP (masse salariale) Amélioration des résultats Economies financières hors MS (€) 	<ul style="list-style-type: none"> ETP (masse salariale) Amélioration des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> ETP (masse salariale) Economies financières hors MS (€) Amélioration des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> Economies financières hors MS (€) Amélioration des résultats
Porteurs et Sponsors	Porteur : Frédérique QUESNEL Porteur DSI : Fadi EL ROSTOM Sponsor : Carine ROUILLARD, Frédéric TOUBEAU	Porteurs : Hélène ROHAUT-MARCHAL et Sylvain POIRIER Sponsors : Franck DENIE et Richard RUOT	Porteurs : Pierre CHAMBE et Marie-José TEXIER Sponsor : Aymeric MORIN, Thibaut ROMATET et Denis CAVILLON	Porteurs : Sandra DALLE, Alexandra LENORMAND, Matthieu TEACHOUT et Richard RUOT Sponsors : Carine ROUILLARD, Aymeric MORIN	Porteurs : Isabelle LENFANT et Nathalie TARRETE Sponsor : Thibault ROMATET
Dimensions transverses	6. Accompagnement RH, évolution professionnelle et mise en place d'une culture d'efficacité Porteur : Gabrielle SARRAZIN Sponsor : Denis CAVILLON				
	7. Mesure des gains du plan d'efficacité (homogénéité et intégrité du calcul des bénéfices attendus) Porteur : Matthieu TEACHOUT Sponsor : Frédéric TOUBEAU				

6



Les porteurs de tous les leviers ainsi que les DR Sponsors sont identifiés. L'enjeu du Plan à échéance 2027 est de redéployer au minimum 3 700 ETP.



Document interne à ne pas diffuser



5. Information en vue d'une consultation sur l'évolution de l'accompagnement intensif

Les 3 principaux repères du Portefeuille de l'accompagnement intensif sont la taille de 50 DE, la durée de 6 mois et 15 heures d'activité hebdomadaire

Les leviers par redéploiement en région (1/2)

Leviers principaux	Gains attendus
Evolution de la taille des portefeuilles CEJ (en passant de PF de 30 à 50)	14 PF
Redéploiement des ressources en charge des MET en 2024 vers l'accompagnement intensif	17 PF
Renforcement du FSE	18
Réorganisation de l'accompagnement renforcé	81 PF accompagnement renforcé + 14 PF renforcé intensif
Leviers complémentaires	
Répartition de la baisse des portefeuilles AIJ PF (pas de changement sur le volume de PF)	14 PF
Projection de l'optimisation des portefeuilles SUIVI (Gains escomptés)	2 PF
Réalisation de gains par externalisation de l'accompagnement des cadres (Gains escomptés)	4 PF



22

Il est prévu 128 Portefeuilles au 30/06/25 pour 12800 entrées en parcours intensif en 2025

Une information est faite ce jour en CSE, une consultation est prévue le 27/03/25 en CSE, une revue des portefeuilles en Mars/Avril pour un début de l'accompagnement intensif au 01/04/25

Fin décembre les 17 PFTS « MET » seront en accompagnement intensif

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 27 février et 4 mars 2025 (2/2)

CSE

REUNION

Les 2 équipes de Bel air sont concernées par l'accompagnement intensif (passage de 70 à 50 DE)
 10% des activités pour les PFTS FSE (CEJ, Acco glo, équipe emploi, ARSA) se feront sur les activités socles
 L'objectif est aussi de faire baisser la taille des PFTS « guidés ». Pour les suivis la taille des PFTS à minima de 500 DE (les plus autonomes)
 Le contrat d'engagement concernera tous les DE accompagnés par FT au 31/12/25

SNAP

6. Présentation du nouveau modèle Opéra et de son application 2025 à France Travail Réunion

Un changement au niveau des inducteurs notamment en Placement avec les BRSA et jeunes suivis par la Mission Locale, un ajustement au niveau QPV et le coefficient environnement ajusté au contexte de l'agence
 La Garantie c'est à minima 3 Conseillers GDD et 2 CDE
 Opéra donne des éléments de charge / agence mais ensuite une discussion est prévue entre DT et DR pour prendre en compte des éléments supplémentaires telles que les absences longues maladie ou absences syndicales
 2 vagues sont prévues à la Réunion de 17 postes la 1ère et 19 postes la seconde

Répartition régionale des effectifs complémentaires 2025

Au titre de l'exercice 2025, après répartition des ETPT nationaux au titre du rééquilibrage OPERA et de la substitution de 398 postes CDD existants en CDI, France travail Réunion est doté de 28,9 ETPT supplémentaires correspondant à 36 recrutements de CDI (recrutement en plusieurs vagues sur 2025).

La 1^{ère} vague, correspondant aux 173 ETPT CDI, liée au rééquilibrage national OPERA, a permis de décider 7 postes non pourvus en mouvement interne sur le dernier bimestre 2024 et de diffuser, sur la base de l'outil OPERA régional, 10 postes, dont 2 GDD, 1 CDE et 14 CDDE, selon la répartition suivante:

DT Nord Est

AFT Saint-Benoît: 1
 AFT Saint-André: 1
 AFT Sainte-Marie: 3
 AFT Saint-Denis: 3

DT Sud Ouest

AFT Tampon: 2
 AFT Ravine des cabris: 1
 AFT Saint-Joseph: 1
 AFT saint-Pierre: 3
 AFT Saint-Louis Bel air: 2

La 2^{ème} vague correspond aux postes obtenus au titre de la substitution des CDD existant en CDI (11,8 ETPT). En 2025, FT Réunion a fait le choix de mobiliser l'enveloppe CDD socle du réseau sur la compensation des missions FSE non couvertes par la dotation CDD européenne (pour rappel, le FSE intervient à hauteur de 52% de compensation). Dans la logique de la source de cette dotation CDI complémentaire, il a été décidé de recruter 12 postes CDI pour des postes missionnés Accompagnement global non compensés.

La 2^{ème} vague va également intégrer 7 postes CDI obtenus en optimisant le pilotage du plafond ETPT et réparti via l'outil OPERA régional.
 Les 19 postes CDI sont affectés entièrement à l'accompagnement (CDDE) selon la répartition suivante:

DT Nord Est

AFT Saint-Benoît: 2
 AFT Saint-André: 2
 AFT Sainte-Marie: 1
 AFT Saint-Denis: 2
 AFT Moulin: 1

DT Sud Ouest

AFT Tampon: 1
 AFT Saint-Louis La rivière: 1
 AFT Saint-Joseph: 2
 AFT Saint-Pierre: 1
 AFT Saint-Louis Bel air: 1
 AFT Possession: 1
 AFT Port: 1
 AFT Eperon: 1
 AFT Saint-Paul: 2



Reprise du CSE le 4 mars 2025

SNAP

7. Point d'étape des EDO et DPA

Les flux d'inscription fonctionnent à France Travail et chez les partenaires et permettent des inscriptions automatiques en majorité
 Le nombre d'inscription depuis le 01/01/25 est de 25856 dont 22188 pour France Travail, 2107 pour la CAF et 1561 pour la Mission locale. Il reste la reprise de stock des BRSA dont plus de 58% étaient déjà inscrits.
 Le nombre d'orientation est de 6638 dont 74% de France Travail pour France Travail, 89% de la Mission Locale pour la Mission Locale, 27% de la CAF pour le Conseil départemental et 44% de Cap Emploi pour Cap Emploi
 Un numéro vert a été mis en place pour l'actualisation
 2141 EDO ont été réalisés au 16/02/25 avec une durée moyenne de 20 minutes pour 80% des agences
 85% des DE ont un diagnostic posé depuis le 02/01/25

PROCHE,
 ACTIF,
 humain !

SYNDICAT SNAP
 région REUNION

Je clique, j'adhère !

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

SNAP



RÉUNION DU 27 février et 4 mars 2025 (2/2)

CSE

REUNION

Le SNAP demande le taux de présence aux EDO et DPA ? Une demande de précision concernant les dispensés d'actualisation ? Des informations concernant les Portefeuilles de CAP Emploi qui semblent être au taquet et ne plus pouvoir accueillir de nouveaux DE ? Il est précisé en page 20 du document que le taux de prestations est 51% ; à la Réunion, est-ce que cela correspond au taux de réalisation d'une action engageante au niveau national ? Il est noté aussi que l'une des principale contrainte rencontrée par les DE est la mobilité : quelles solutions serait prévue ou imaginée ? Quels sont les motifs de refus de signature du contrat d'engagement ? Enfin, nous avons quelques remontées des collègues en agence qui nous font part de leur difficulté à ne pas être en retard lorsqu'il y a cumul sur une même demi-journée Edo + DPA ? Problème de durée EDO et surtout DPA ?

Pour répondre au SNAP, concernant l'actualisation, sont non soumis les DE en parcours social non indemnissables par FT et ceux en attente du contrat d'engagement. Pour les « hybrides » ce sont les BRSA suivis par le CD ou la CAF non indemnissables par FT et les jeunes et BRSA non financés par FT

Pour le refus de signature, le DE est libre de choix donc pas de motif évoqué et les conséquences sont la gestion de la liste Au 31/12/27, tous les contrats d'engagement devront être signés

Concernant les problèmes liés à la mobilité il n'y a évidemment pas de solution magique mais il ne faut pas hésiter à mobiliser la prestation « mobilité » qui peut donner des solutions éventuelles concernant le taux d'absentéisme il n'y a pas actuellement de données chiffrées mais on sait qu'il reste des plages libres et sachant que l'EDO à partir de Juin sera automatisé

La Loi Plein Emploi précise bien que les 15 heures sont pour tous excepté pour les personnes en situation d'handicap et les personnes avec un problème de garde d'enfant

Pour Cap Emploi, une révision des critères d'orientation est en cours et une possibilité de mutualisation des Portefeuilles avec les autres régions serait prévue

Pour le taux de réalisation d'une action engageante le regard est porté sur une prestation engagée par rapport au besoin détecté

Pour le questionnaire d'orientation, et face à quelques mauvaise orientations, des anomalies ont été repérés, une demande d'amélioration a été faite et une modification est prévue pour Avril/Mai

Le SNAP indique que lors d'une déclaration faite à la Presse en début d'année, le Médiateur national incite tous les acteurs du RPE à faire preuve d'une grande souplesse à l'endroit de nos concitoyens éloignés de l'emploi afin de ne pas accroître leur détresse et propose de ne pas sanctionner les allocataires du RSA avant l'été 2025, En-est-il de même à la Réunion ?

En réponse au SNAP : En effet, la souplesse est adaptée à la Réunion et il n'est pas prévu de sanctions jusqu'à juin 2025

SNAP

8. a Bilan de la campagne de promotion 2024 (Agents statut privé)

Les attributions hors campagne sont 16 Agents (11.3) et 3 Agents en CPNC

53% des Agents promus dont 61% par une prime et 39% par un changement de niveau/échelon

90/1094 Agents reconnus TH promus

22/1094 Agents promus relevant d'égalité professionnelle

307/1094 Agents sur la mesure 20.4

96.08% de PAP (complétude de dossiers) / 71% PAP réalisés

SNAP

8. b. Bilan de la campagne de promotion 2024 (Agents statut public)

10% de promotion contre 53% pour les agents de statut privé

24 promus sur 249 éligibles

4 Avancements accélérés sur 229

14 avancements accélérés sur 45

5 carrières exceptionnelles sur 155

Et 1 changement de catégorie au choix

Prochain CSE le 27 mars 2027

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP