

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE
REUNION

RÉUNION DU 26 MARS 2026

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 26 Mars 2026

Ordre du jour de la réunion :

1. Approbation des PV CSE

- a. CSE ordinaire du 29 janvier 2026.
- b. CSE extraordinaire du 18 février 2026.
- c. CSE ordinaire du 26 février 2026.

2. Consultation sur le projet de relogement de l'Académie Océan Indien à Sainte-Marie KERVAL.

3. Consultation sur le projet de relogement de la Direction Territoriale Nord-Est à Sainte-Marie KERVAL.

4. Actualités opérationnelles :

- a. Présentation d'un FT's « Orientation des BRSA 974 ».
- b. Point sur l'orientation des DE dans le cadre de la LPE.
- c. Point sur la mise en oeuvre DPA et les modalités du contrat d'engagement.
- d. Point d'étape sur l'activité CSP.

5. Information sur le rééquilibrage OPERA.

6. Actualités RH : Information mensuelle RH sur les statistiques de recrutement.

7. Présentation du bilan 2025 des aménagements de postes.

8. Présentation du relevé d'information de la CSSCT du 11 février 2026 par le Secrétaire de la commission.

9. Avis sur les demandes d'aide sociale.

10. Réclamations individuelles et collectives.

En amont, Le SNAP a souhaité faire la déclaration suivante :

La situation internationale actuelle n'est pas théorique. Elle a des conséquences immédiates : le coût des déplacements explose, et ce sont les agents comme les demandeurs d'emploi qui en paient directement le prix.

Dans ce contexte, il ne s'agit pas simplement de constater, mais d'agir. Continuer à fonctionner comme avant n'est plus tenable.

L'Agence internationale de l'énergie le rappelle : le télétravail est un levier immédiat et efficace pour réduire les déplacements et leurs coûts.

*Pour le **SNAP**, cela doit se traduire par des mesures simples et concrètes :*

- plus de télétravail, de manière encadrée mais réellement développée ;
- une limitation des déplacements imposés aux demandeurs d'emploi, dès lors qu'un accompagnement à distance est pertinent ;

Un élargissement des plages horaires variables, afin de permettre aux agents d'adapter leurs horaires ;

Derrière ces demandes, il y a une réalité simple : conditions de travail, pouvoir d'achat et responsabilité collective.

Aujourd'hui, on ne peut plus se contenter de constats.

*Le **SNAP** propose des solutions pragmatiques, utiles immédiatement et bénéfiques pour tous, qu'il a d'ailleurs déjà portées lors du CSEC du 11 mars.*

Elles existent. Il faut maintenant les mettre en œuvre.



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE
REUNION

SNAP Approbation du PV du 29/01/26, 18/02/26 et 26/02/26

Les PV sont adoptés à l'unanimité (sous réserve de certains amendements sur celui du 26/02/26).

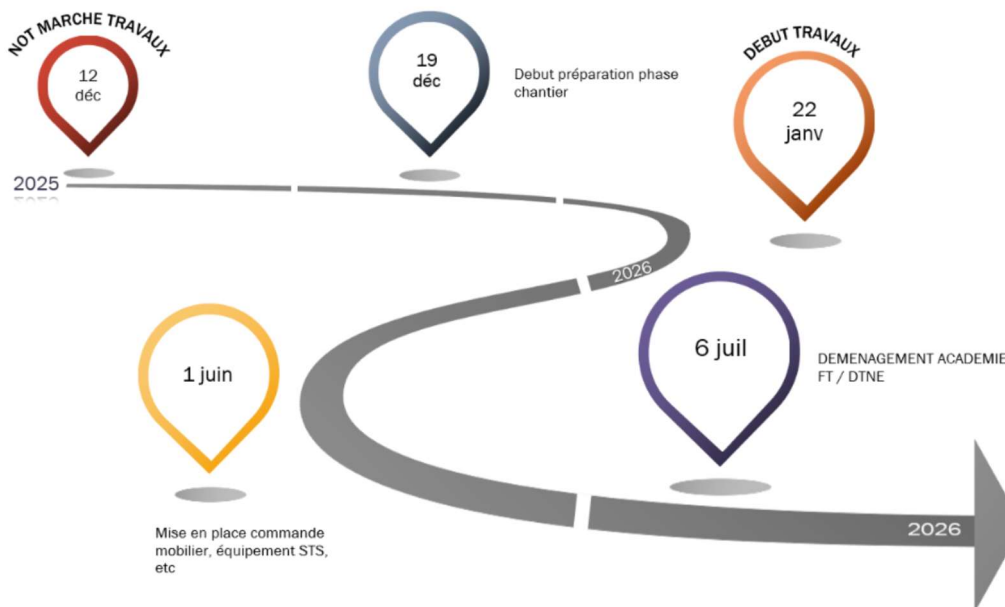
SNAP Consultation sur le projet de relogement de l'Académie Océan Indien à Sainte-Marie KERVAL.

La construction d'un parking payant géré par la sodiparc est prévu dans la zone. Des négociations devraient être menées pour un certain nombre de places à tarif préférentiel pour les utilisateurs du campus. En attente de la nomination du nouveau président de la sodiparc (8 ou 9 avril)

Concernant l'accoustique, le bâtiment bénéficie de normes spécifiques / bruit de la zone aéroportuaire.

C'est l'accadémie qui a choisit ce lieu et c'est sur son budget et non sur celui de la DR.

Le Planning prévisionnel :



Le Vote : 6 POUR (FSU, CGC et SNAP) et 12 Abstentions (CFDT, CGTR et FO)
Le vote est défavorable majoritairement

SNAP Consultation sur le projet de relogement de la Direction Territoriale Nord-Est à Sainte-Marie KERVAL.

Même planning prévisionnel que le précédent.

Le Vote : 6 POUR (FSU, CGC et SNAP) et 12 Abstentions (CFDT, CGC et FO)
Le vote est défavorable majoritairement

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE
REUNION


Présentation d'un FT's « Orientation des BRSA 974 ».

Ce FT's est un produit péi utilisé uniquement à la Réunion (volonté de terrain).

La complexité du sujet nécessitait d'accompagner les Conseillers par le biais de ce « bêta-testing ».

C'est un appui fiable (ordonnance DROM). Il ne remplace pas l'expertise du Conseiller, n'a pas de décision d'orientation et de réponse automatique. Quand la réponse sort des clous, il faut se référer à son ELD.

Une fois l'expérimentation pratiquement terminée, on verra s'il y a lieu d'une continuité ou pas pour ensuite envisager une phase de consolidation et de déploiement.

L'utilisation de l'outil est relativement simple via des questions pré identifiées ou par des questions libres.

La DR va accompagner les 5 agences volontaires.

Il est indispensable de tenir compte des retours utilisateurs pour savoir si on continue ou pas ce test, l'améliorer et le déployer.

La base de données s'actualisera au fur et à mesure. Les 6 questions qui sont posées ne sont pas là pour mettre en place une sanction. Un Correspondant sera identifié par agence (Manager ou Conseiller). L'irritant principal est la mauvaise orientation. C'est ESPOAR, l'outil qui fait foix.

Au delà du webinaire (20 minutes), il y aura un accompagnement des agences. La date prévisible de déploiement est fin avril ou plus tard. Les CDA sur l'accompagnement étaient visés principalement et initialement mais une réflexion est en cours pour le proposer aux autres dominantes si elles le souhaitent.



Point sur l'orientation des DE dans le cadre de la LPE.

Un travail avec le CD est en cours pour identifier la bonne personne référente. Une note conjointe CD FT qui identifie les contacts. Pour les demandes de formations en mission locale, une présentation du process (livrable) sera faite à FT le 25/03/26 avec les référents formation et le 31/03/26 avec les missions locales.

ESPOAR est la seule donnée de référence en matière d'orientation.

En interne, un groupe de travail a été mis en place / priorisation des attentes au niveau des agences et il reste 7 agences qui n'ont pas encore répondu.

*Des RDV en 1er entretien d'accompagnement (PEA) sont positionnés alors que les DE sont candidats (doublon, inscrits sous un autre identifiant) : C'est un irritant persistant sur l'ensemble des régions, travaux toujours en cours pour apporter une solution de contournement

*RDV en PEA positionnés pour des DE en catégorie 4 (stagiaires) ou 5 (créateurs d'entreprise) car la LPE n'exclut pas l'accompagnement de ces publics : C'est un sujet toujours en cours d'instruction MAIS il a été proposé, du fait de la difficulté de recevoir les demandeurs d'emploi, d'assouplir la modalité en réalisant l'entretien par téléphone ou visio.

*Un DE qui s'inscrit dans un département puis déménage et doit réaliser son PEA. La structure d'orientation demeure celle de l'adresse initiale : C'est aussi un sujet toujours en cours d'instruction lié à un positionnement de l'Etat (DGEFP) concernant les BRSA et la mobilité intra et inter-départements

Sur le sujet de l'orientation, la DR signale que depuis octobre 2025, il ne reste plus que 17000 ARSA / 96000 qui rencontrent un problème de situation entre MAP et ESPOAR.

La note (avec les coordonnées des Managers FT et CD) permet de dbloquer les situations rapidement. Le PEA, premier entretien d'accompagnement est suivi du DPA. On ne parle plus de BRSA mais de ARSA.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

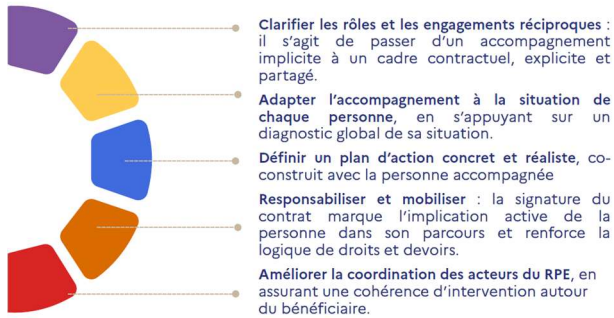
CSE

REUNION

SNAP Point sur le contrat d'engagement.

● Rappel du contexte et des objectifs

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT EST UN DES OUTILS VISANT À :



- Le contrat constitue un instrument clé de la LPE : il formalise un engagement mutuel, structure les parcours de manière personnalisée, responsabilise les bénéficiaires tout en adaptant le niveau de profondeur de l'action du conseiller à chaque situation individuelle.
- Le contrat d'engagement doit être signé, non seulement par les primo demandeurs d'emploi, mais également pour les DE déjà suivis par FT

POUR L'USAGER LE CONTRAT REPRÉSENTE À LA FOIS :

une opportunité : être acteur de son retour à l'emploi, bénéficier d'un accompagnement adapté et lever ses freins

Une obligation : s'engager, participer activement et respecter les termes convenus.

Ce document vise à faciliter et sécuriser la reprise de stock des contrats en reposant les principes de la signature du contrat pour primo-demandeur et les DE déjà suivis. Il s'appuie sur les initiatives territoriales déjà engagées pour illustrer les stratégies mises en œuvre, l'organisation de cette RDS étant à la main de chaque région/territoire.



● La priorité : Des contrats d'engagement de qualité pour un accompagnement optimal et personnalisé

D'un point de vue opérationnel, il a été acté avec le national que :

- En cas d'absence du conseiller référent, le demandeur d'emploi qui se présente peut être reçu par un autre conseiller de l'agence. La loi ne prévoit aucune obligation que ce soit le même conseiller référent qui reçoive le demandeur d'emploi mais uniquement l'organisme référent (article L.5411-6 du Code du travail (modifié par la loi pour le plein emploi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023) :

« [...] la personne [...] élabore et signe, avec l'organisme référent vers lequel elle a été orientée, un contrat d'engagement [...] ».

Pour autant, afin de respecter la personnalisation de la relation de services entre le demandeur d'emploi et son conseiller référent, il convient d'éviter, dans la mesure du possible, que cette situation se produise.

- Dans le cas où des regroupements de demandeurs d'emploi sont opérés en agence dans le cadre du « premier » entretien d'accompagnement, le contrat d'engagement ne peut être saisi et signé de façon collective. Il y a nécessité qu'au terme de cette séquence, chaque demandeur d'emploi soit reçu en entretien individuel pour échanger sur le contenu du contrat d'engagement en vue de sa signature



Une des décisions prise est qu'à chaque entrée dans un dispositif (formation, immersion,...), on invite le DE à signer le contrat d'engagement avec son Conseiller référent.

Pour les DROMS, « l'objectif » serait d'atteindre 100% des contrats d'engagement en intensif à fin 2027 (pour la métropole c'est fin 2026). Pour les DE en PFT guidé, on va avancer progressivement. Des évolutions SI sont prévues sur ce sujet tel que la signature du DE via son espace personnel. A la Réunion, à aujourd'hui 40% des contrats d'engagement sont signés (47% en Métropole). La remobilisation / sanction est utilisée à environ 10% à la Réunion (25% au National) et permettrait un taux de retour à l'emploi plus fort. Le contrat d'engagement se fait en RDV physique ou en visio mais pas au téléphone. Le SNAP est intervenu concernant la problématique liée à la signature du contrat d'engagement du DE avec un autre conseiller que celui référent en son absence. La Direction rappelle que s'il y a un problème, il y a la Loi et ce n'est pas le conseiller qui sera visé mais bien FT.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

Je clique, j'adhère !

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

SNAP



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE
REUNION

SNAP Point d'étape sur l'activité CSP.

L'engagement qui avait été pris avec le prestataire initialement c'est qu'il s'occupait des nouveaux entrants mais au vu de l'augmentation en fin d'année 2025 du nombre d'adhérents cet engagement a été revu en début d'année 2026 afin qu'ils puissent aussi s'occuper des adhérents inscrits depuis 2 mois.

La moyenne est de 14 adhérents par PFT. Le DRA nous informe que plusieurs problèmes sont relevés concernant les résultats attendus avec le prestataire (très peu d'entrée en formation, projet création d'entreprise, immersion et de retour à l'emploi) et un rappel à l'ordre leur sera fait lors du RDV qu'il a avec « Envergure » mardi prochain. Pour l'instant le bilan à 6 mois est plutôt négatif.

L'équipe CSP est composée de 9 Conseillers : 1 REA, 2 CDD recrutés en février 2026 à Ste Clotilde, 2 collègues qui ont intégré l'équipe CDI (déjà composée de 4 agents) sur St André et l'Eperon.

Ce dispositif correspond à une offre de service spécifique.

La taille moyenne des PFT est de 60 DE. 553 adhérents CSP sont suivis par FT et 472 par « Envergure ».

Le délai / RDV est trop long et un point sera fait sur ce sujet mardi prochain. Le cout (budget) sera fourni ultérieurement aux Elus du CSE.

SNAP Information mensuelle RH sur les statistiques de recrutement.

1 recrutement pour France Travail La réunion en Février 2026 (Filière Relation de services / Métier Conseil)
PROCHAIN COPIL RH Mercredi 6 mai 2026 et un copil RH flash est prévu le 14/04/26 sur la BDE.

SNAP Information sur le rééquilibrage OPERA.

Tout d'abord une petite explication concernant la baisse des 515 ETPT du plafon d'emploi 2026 :

Une baisse indolore pour les régions en effet :

Une baisse de 53 ETPT absorbée par la DG/DGA Tech via les gains d'efficience.

Et une baisse de 462 ETPT des CDD (de surcroit et de compensation) uniquement, et compensée quasi entièrement par une hausse de 441 ETPT CDD FSE (soit un solde de – 21 ETPT CDD).

Des ambitions revues à la baisse :

-Pas de redéploiements supplémentaires sur le CRE en 2026.

-Une réduction des ambitions portées sur le nombre de portefeuilles intensif et donc le nombre d'entrées en intensif.

- Une ambition moins importante des cibles sur les indicateurs de résultats, maintenant validées en conseil d'administration en février 2026.

Opéra n'a pas de raison de mettre une agence en difficulté et c'est pour cela qu'au-delà des inducteurs il existe toujours des discussions avec les agences sur leur besoin.

Pour la Réunion, la répartition des 15 postes en 2026 (dotation complémentaire) est la suivante :

6 postes pour compenser la surconsommation en 2025

6 postes dédiés aux CDA (copil rh de février) soit 2 à St André, 2 au Tampon, 1 à Bel air et 1 à St Paul

Et 3 postes à attribuer (copil rh de mai 2026)

La Direction nous informe que le taux de retour à l'emploi continue à augmenter et que si la taille d'un PFT est supérieure à 70 alors le PFT n'est plus considéré comme intensif.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE
REUNION

SNAP *Présentation du bilan 2025 des aménagements de postes.*

2 informations importantes à prendre en compte pour 2025 :

1-La mise en œuvre des nouveaux marchés (fauteuils) par l'équipe QVCT.

2-Un travail régulier avec la médecine du travail, intermettra pour la promotion des TMS d'où une augmentation du taux d'équipement et plus de visites de sites avec les la médecine du travail et des ergonomes.

Un partenariat pour la mise en place d'ateliers / posture face à l'écran.

Le Bilan 2025 :

229 aménagements pour 98 agents TH (plusieurs aménagements peuvent être effectués pour la même personne). Soit 82 aménagements matériel et 147 aménagements organisationnels.

169 aménagements hors TH pour 128 agents hors TH Soit 70 aménagements matériel et 99 aménagements organisationnels.

Pour information, un collègue RQTH a rejoint l'équipe QVCT, a pu bénéficier d'aménagements spécifiques et aussi d'un appui et accompagnement spécifique avec l'IRSAM.

On note des délais plus longs pour les bureaux et une information complémentaire sur le les couts sera fourni ultérieurement.

SNAP *Présentation du relevé d'information de la CSSCT du 11 février 2026 par le Secrétaire de la commission.*

On note tout d'abord une diminution des fiches / 2024

38 fiches de signalement

314 fiches (agressions et incivilités) en 2025 répartis :

105 agressions pour la DT Nord-Est dont les principales agences concernées sont : Sainte-Marie, Saint-Denis, et Sainte-Clotilde.

200 agressions pour la DT Sud-Ouest dont les principales agences concernées Saint-Leu, Le Tampon et le Port.

9 agressions pour la DPSR et la DR.

8 plaintes et 8 mains courantes.

Sur l'ensemble des sites intégrés au programme sûreté, les agents disposent d'un dispositif d'alerte situé sous le bureau, relié au centre de télésurveillance. En cas de déclenchement, le télésurveilleur peut visualiser la situation en temps réel et solliciter les forces habilitées si nécessaire.

Les élus ont demandé qu'un rappel soit effectué auprès des agents concernant l'existence et les modalités d'utilisation de ce bouton d'alerte, afin d'en garantir une utilisation efficace en cas de besoin.

Mise en place du groupe de travail DUERP : 15 avril 2026

Mise en place du groupe de travail PAPRIACT : 12 mai 2026

Chaque OS non représentée en CSSCT pourra désigner un élu pour participer à ces groupes de travail.

Pas de demandes d'aide sociale

*Prochain CSE le jeudi 30 avril 2026
Pensez à nous faire part de vos questions diverses*

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

Je clique, j'adhère !

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

SNAP