

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SNAP**

**CSEC**  
Comité Social et  
Economique Central

## RÉUNION DU 4 JUIN 2025

### Ordre du jour de la réunion

- Présentation du décret sanctions
- Point d'étape sur la refonte du script d'inscription et sur l'orientation automatique des DE
- Consultation sur le nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences
- Information en vue de consultation sur le déploiement du nouveau bouquet de services des psychologues du travail

### Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

[laurent.merique@francetravail.fr](mailto:laurent.merique@francetravail.fr)

Isabelle DE OLIVEIRA

[isabel.de-oliveira@francetravail.fr](mailto:isabel.de-oliveira@francetravail.fr)

Maryvonne HO SACK WA

[m.ho-sack-wa@francetravail.fr](mailto:m.ho-sack-wa@francetravail.fr)

Laurence THIREAU

[laurence.thireau@francetravail.fr](mailto:laurence.thireau@francetravail.fr)

Frédéric PICHON DE BURY

[fred.pichondebury@francetravail.fr](mailto:fred.pichondebury@francetravail.fr)

Myriam SURLEMONT

[myriam.surlemont@francetravail.fr](mailto:myriam.surlemont@francetravail.fr)

### Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

[jl.miraglia@francetravail.fr](mailto:jl.miraglia@francetravail.fr)



### Présentation du décret sanctions

Les principales nouveautés applicables au 1<sup>er</sup> juin suite au décret du 30 mai 2025 :

L'introduction d'une sanction « suspension-remobilisation » permettant une suspension totale ou partielle des allocations et le maintien de l'accompagnement pour le DE sanctionné

La possibilité de lever la sanction de manière anticipée si le demandeur d'emploi se remobilise c'est-à-dire s'il se conforme à ses obligations avant le terme de sa sanction

La mise en place d'un nouveau barème de sanctions plus individualisé et non plus dans une logique de sanction automatique et indifférenciée

L'obligation pour chaque organisme référent de contrôler le respect des engagements des personnes qu'il accompagne

Pour se faire il est important de renforcer le discours assertif à savoir de sensibiliser le public dans l'esprit de la mesure avant la sanction

Il est à noter aussi que la personne qui va se mobiliser suite à la sanction puisse avoir la possibilité d'obtenir une réponse rapide

On passe de 10 typologies de manquements à 5

La DG nous précise que « L'objectif n'est pas de punir mais de remobiliser » et qu'elle reconnaît la complexité du décret

### Le barème de sanction applicable au 1<sup>er</sup> juin 2025

Public concerné	Manquement	Sanctions			Traitement FT
		DE avec droit ouvert	DE RSA	DE sans droit ouvert	
Tout demandeur d'emploi	Refus d'élaborer ou d'actualiser le contrat d'engagement	1 <sup>er</sup> manquement : suspension-remobilisation de 30 à 100% pendant 1 à 2 mois A partir du 2 <sup>ème</sup> manquement : suspension-remobilisation de 30 à 100% pendant 1 à 4 mois → Si suspension 100% pendant 4 mois → radiation pour la même durée	1 <sup>er</sup> manquement : suspension-remobilisation de 30 à 100% pendant 1 à 2 mois A partir du 2 <sup>ème</sup> manquement : suspension-remobilisation ou suppression de 30 à 100% pendant 1 à 4 mois → Si suppression 100% pendant 4 mois → radiation pour la même durée	N/A	Agence
Tout demandeur d'emploi	Manquements aux obligations du contrat d'engagement	1 <sup>er</sup> manquement : suspension-remobilisation de 30 à 100% pendant 1 à 2 mois A partir du 2 <sup>ème</sup> manquement : suspension-remobilisation ou suppression de 30 à 100% pendant 1 à 4 mois → Si suppression 100% pendant 4 mois → radiation pour la même durée	N/A	1 <sup>er</sup> manquement : Décision d'avertissement (1 à 2 mois) <sup>N 8.2</sup> A partir du 2 <sup>ème</sup> manquement : radiation 1 à 4 mois	Contrôle de la Recherche d'Emploi
Demandeur d'emploi FRP	Non respect du PRP	A partir du 1 <sup>er</sup> manquement : Suppression de 100% de l'ARE pendant 4 mois Radiation de la liste des DE pendant 4 mois	N/A	N/A	Agence
Tout demandeur d'emploi (adaptation pour les bRES)	Refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi	1 <sup>er</sup> manquement : suspension 100% ET radiation 2 mois A partir du 2 <sup>ème</sup> manquement : suppression 100% ET radiation 4 mois	Idem met aux obligations du CE à radiation pour la durée de la sanction appliquée	1 <sup>er</sup> manquement : radiation 2 mois A partir du 2 <sup>ème</sup> manquement : radiation 4 mois	Agence
Tout demandeur d'emploi (hors bRES)	Fraudes et fausses déclarations pour être et demeurer inscrit ou pour bénéficier indûment du revenu de remplacement	A partir du 1 <sup>er</sup> manquement : suppression définitive (hors RSA) ET radiation de 6 à 12 mois	N/A	A partir du 1 <sup>er</sup> manquement : radiation 6 à 12 mois	Prévention des fraudes/ Agence
Tout demandeur d'emploi (hors bRES)	Non déclaration de période de très courte durée	1 <sup>er</sup> manquement : Suppression 100% pendant 1 mois 2 <sup>ème</sup> manquement : Suppression 100% pendant 2 mois ET radiation pour la même durée	N/A	1 <sup>er</sup> manquement : Décision d'avertissement (1 mois) <sup>N 8.2</sup> A partir du 2 <sup>ème</sup> manquement : radiation 2 mois	Agence

N 8.1 : L'ORS pour un bRES est un élément constitutif des manquements aux obligations du contrat d'engagement

N 8.2 : Cet avertissement fixe le délai dans lequel le demandeur met fin au manquement constaté

\* Le taux de sanction du RSA sera plafonné à hauteur de 50% pour les foyers constitués de plus d'une personne ou d'une personne bénéficiant de la majoration mentionnée à l'article L. 262-8 du CASF (tenue en compte attendant leur premier enfant)

Document CSEC – strictement confidentiel



PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

[syndicat.snap@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap@francetravail.fr)



Je scanne, j'adhère !

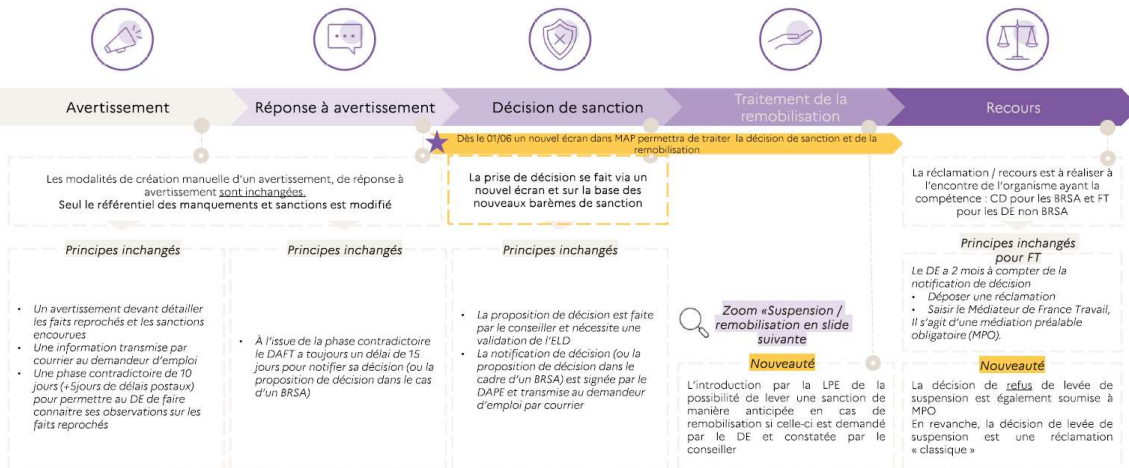
**SNAP**



RÉUNION DU 4 JUN 2025



## Les modalités de mise en œuvre des sanctions en agence partiellement modifiées par la loi pour le plein emploi pour les DE



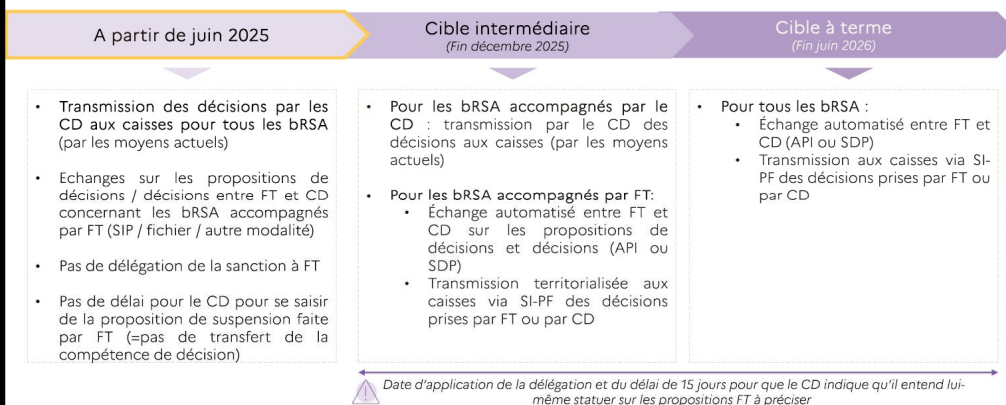
Pour rappel, les manquements traités en agence et par le SPF\* concerneront : le refus d'élaborer ou d'actualiser le contrat d'engagement, le refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi, la non-déclaration de périodes de très courtes durées, et les fraudes et fausses déclarations pour être et demeurer inscrit ou pour bénéficier indûment du revenu de remplacement\*

Document CSEC - strictement confidentiel

Le Conseil d'état a apporté deux modifications : La 1ère pour les DE sans droits ouverts qui refuseraient d'élaborer ou d'actualiser le contrat d'engagement et pour lesquels il n'y aura pas de sanction radiation et la 2ème concerne les fraudes et les fausses déclarations dont les BRSA ne seront pas concernés.

La plupart des CD ne sont pas opérationnels sur ce sujet.

## Projection du déploiement du processus d'échanges de données entre FT / CD / caisses (CNAF et CCMSA)



En raison des délais entre la publication du décret (fin mai) et son application (01/06) tous les CD ne pourront pas être prêts à utiliser les outils mis à disposition par FT, un démarrage séquencé va être mis en œuvre

Document CSEC - strictement confidentiel

14 |





RÉUNION DU 4 JUIN 2025

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

**SNAP** **Intervention du SNAP** : Pour le SNAP nous vous précisons notre opposition totale à ce décret, ce nouveau régime de sanctions et nous vous faisons part de nos craintes concernant les conséquences liées à celui-ci

Ensuite plusieurs questions sur ce dossier notamment avec les remontées terrain de nos collègues CRE :

Il est noté « l'importance de renforcer le discours assertif en amont pour maximiser l'impact recherché »

Le SNAP a bien entendu votre définition du terme assertif et souhaiterait y rajouter quelques précisions :

Le discours assertif permet une communication plus ouverte et honnête et **REDUIT LES CONFLITS**.

Ce qui nous amène, au SNAP, de nous poser la question à savoir qu'il ne faudrait pas que nos collègues conseillers se retrouvent en danger suite à l'application des nouvelles règles de sanctions du nouveau décret de la LPE en toute assertivité

De même nous constatons qu'il existe 2 poids 2 mesures concernant les DE qu'ils soient BRSA ou bénéficiaires de l'ARE, ASS du fait des décisions prises par les CD suite aux propositions de FT qui n'iraient pas dans le même sens

D'où le pb d'égalité de traitement entre tous les DE

Pour les recours, après avoir déposé une réclamation, la décision de refus de levée de sanction est soumise à la MPO, est-il prévu des renforts au niveau de la médiation ?

À ce jour 03/06/2025 la livraison SI système informatique est incomplète et génère des BUGS informatiques ....

Les courriers sont clairement mal paginés (problèmes de pagination, les encarts sont difficilement utilisables et des problèmes de ponctuations s'incrémentent ; par exemple les apostrophes sont transformées en point d'interrogation et peuvent donc « modifier » la nature du message délivré.

Deux sujets ont disparu des échanges CRE : l'outil BAC A SABLE (outil de simulation du taux de suspension de l'ARE) et l'opposabilité du DE au droit à l'accompagnement ou l'absence d'accompagnement du SPE service public de l'emploi que ce soit par FT, le CD, MILO ou CAP EMPLOI ?

Comment pondéré le taux de suspension remobilisation pour une équité entre les DE ?

Le schéma notification de décision de France travail et la proposition de décision au PCD président du conseil départemental doivent être éclaircis (que faire s'il n'y a pas de retour du CD ?). A-t-on des listes de correspondants CD ?

Pour rejoindre la proposition faite par un élu du csec à savoir la suppression du nom du Conseiller sur les courriers / Les courriers CRE devraient tous mentionner "Nous vous informons avoir réalisé un contrôle de vos démarches de recherche d'emploi sur les 3 derniers mois.

Ces contrôles sont réalisés par un conseiller « contrôleur » qui n'est pas votre conseiller en agence.

Pouvez-vous préciser comment aller vous organiser les CRE conjoints ?

Les dossiers CRE sont bloqués en GL2 et il est impossible d'avancer dans la procédure... ?

Il est impossible de rééditer le courrier ? ou y accéder ? L'accès au courrier n'étant possible que durant 24h

La DG nous rappelle que le décret est paru et qu'il va falloir l'appliquer

Aujourd'hui le taux de sanctions est de 17%. La différence avec avant est un progrès actuel, l'unique sanction radiation était brutale auparavant.

Pour l'assertivité, c'est d'adapter son discours à l'interlocuteur pour éviter l'incompréhension de ce dernier face aux nouvelles règles (on s'assure que la personne a compris les conséquences)

L'anonymat n'est pas prévu dans les courriers et la signature du CE se fait au nom de France Travail et non à son nom propre. Les courriers doivent évoluer même s'ils correspondent au niveau réglementaire. Un travail est en cours au niveau de la commission des courriers.

Le PPAE est considéré comme contrat d'engagement pour l'instant. Si le contrat d'engagement n'a pas de contenu, le conseiller CRE n'ira pas à la sanction. La consigne prévue est un temps d'échange avec les managers sur les cas complexes. La signature électronique du contrat d'engagement sera déployée à partir de l'automne.

A aujourd'hui on ne sait pas si cela va générer de l'agressivité supplémentaire. Une observation sera faite dans les prochaines semaines et un point sera fait en septembre sur ce point. Cependant il est clair que si le DE rencontre un problème il sollicitera plus fortement son conseiller référent.

Des évolutions en M6 (PND) sont prévues en automatisme (expérimentation dans 3 territoires).

Le cumul de sanctions n'est pas possible mais une sanction peut venir écraser une sanction en cours. Pour les bénéficiaires du RSA et ARE il peut y avoir une double sanction. La MPO est appliquée depuis 2021 et légalement cela permet aux DE qui auraient rencontrés un problème d'aller au tribunal administratif.





RÉUNION DU 4 JUIN 2025

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

### SNAP **Point d'étape sur la refonte du script d'inscription et sur l'orientation automatique des DE**

Ce dossier est une présentation des changements. L'EDO disparaît et est remplacé par cette inscription automatique. Il y aura bien un maintien de l'EDO pour des situations marginalisées estimées à 14% (DE pour lesquels l'outil n'aura pas plus prendre de décision automatique). Pour les 14% une analyse a été faite sur les 6 derniers mois et les 480000 EDO depuis janvier 2025. L'inconnue est de savoir si la suite va se passer de la même manière.

La prise de rendez-vous est immédiate. Le questionnaire de demande d'allocations a été simplifié. Une ergonomie globale du script a été revue pour simplifier la navigation et optimiser l'expérience sur mobile.

La plus grande majorité des DE auront un 1<sup>er</sup> entretien d'accompagnement et ne passeront plus par l'entretien d'orientation. La DG explique que le choix des personnes inscrites il y a 10 ans est pour éviter de prendre tous les réinscrits car on aurait multiplié par 3

Toutes les réponses du script donneront lieu à une décision d'orientation. Cette suppression de l'activité EDO va se réaliser par paliers successifs à compter du 23 juin :

L'activité EDO (entretien téléphonique d'orientation) ne sera plus reliée au niveau script d'inscription dès le 23 juin

L'activité EDO disparaîtra de toutes listes déroulantes de WePlan dès le 15 juillet

Un pop-up est installé à l'ouverture de WePlan pour indiquer aux ELD les consignes d'arrêt de l'activité EDO

La durée et les modalités des RDV d'accompagnement seront paramétrés par les ELD selon leur stratégie locale

Lors de la version de septembre, l'activité EDO sera retirée des profils des agents et les éventuelles règles de planification automatique d'EDO seront supprimées

Le nouveau script d'inscription subit le nettoyage du script actuel et le rajout du questionnaire d'orientation

Les règles d'inscription sont toujours les mêmes avec une étude de la demande d'allocations (questionnement à tiroirs)

Sur l'accompagnement du réseau, une appropriation nationale est prévue le jeudi 5 juin

Un travail est en cours sur la guidance / questions pour éviter des incompréhensions et aider l'utilisateur dans ses réponses

### SNAP **Consultation sur le nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences**

Une information complémentaire nous est donnée concernant le taux de présence moyen en agence qui est obtenu suite aux enregistrements sur site de l'ensemble des effectifs actifs tous contrats confondus : Pour 2024 il est de 49,8% et pour 2025 il est de 55%

**LE VOTE** : 13 CONTRE (CFDT, CGT, CDMT, FSU et STC) / 2 Abstentions (CGC) et 4 avis circonstanciés (FO)

### SNAP **La position du SNAP sur ce dossier :**

*Même si on a bien entendu que les bureaux non attirés ne sont pas une nouveauté et que pour ce qui est des surfaces par agent, elle diminue lorsque les effectifs augmentent du fait que la ZLA reste identique et que les zones d'accès restreints (ZAR) évoluent bien en fonction des effectifs.*

*Pour le SNAP, nous réitérons notre remarque sur la logique négative de réduire les surfaces moyennes par agents pour les effectifs les plus importants qui augmentent suivant la DEFM.*

*De même et toujours dans la lignée de la qualité de vie au travail, l'absence de portes (ou uniquement pour les psychologues du travail et les équipes TH) pour une confidentialité optimisée nous pose problème surtout lorsqu'on accueille du public en grande fragilité sociale, familiale, professionnelle, personnelle.*





RÉUNION DU 4 JUIN 2025

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

*Et enfin, on vous alerte à nouveau et on dénonce le nomadisme conduisant à la course aux bureaux individuels sur certains sites et certains jours.*

*De ce fait le SNAP aurait émis un avis défavorable sur ce dossier*

## **SNAP** Information en vue de consultation sur le déploiement du nouveau bouquet de services des psychologues du travail

Le bouquet de services des psychologues du travail est le fruit d'une démarche de co-construction qui a permis de définir une offre de service lisible, cohérente et alignée avec les besoins identifiés sur le terrain

Un test pilote avait été lancé dans 5 régions, 32 agences avec 42 psychologues du travail afin de tester sa faisabilité

Le volet principal de l'activité des psychologues du travail est l'accompagnement des demandeurs d'emploi avec un appui interne au collectif

Un volet plus optionnel est l'offre de service aux employeurs

L'accompagnement des DE se traduit par :

*\*le service « regards croisés » qui permet à un conseiller de solliciter le point de vue d'un psychologue du travail sur le parcours d'un DE (Ce service est un préalable à tout accompagnement par un psychologue du travail)*

*\*L'accompagnement individuel qui comprend 2 volets : l'évolution professionnelle et retrouver une dynamique*

*\*L'accompagnement collectif suivant des thématiques (il n'y a pas de systématisme de cet accompagnement)*

*\*Conception et animation d'atelier en fonction des besoins identifiés en agence (ex : estime de soi)*

*\*Le service « regards croisés employeur » qui permet au CDE de bénéficier du point de vue du psychologue du travail dans le cadre d'un recrutement*

L'implication des animateurs régionaux et psychologues du travail est prévue dans les phases préparatoires au déploiement notamment sur le SI (évolutions SI), au niveau RH (développement de compétences, offre de formation), sur le suivi d'activité (mesurer l'impact du travail du psychologue du travail dans un parcours), tests psychotechniques, animation nationale de conférence et sur la déontologie

Au niveau du SI, il faut sortir du cadre GSP, les psychologues du travail ne sont pas des prestataires et aller sur une logique de services

Les besoins en développement de compétences relèvent de 3 dimensions, la santé psychique et la psychopathologie, les concepts et dimensions psychologiques et des techniques d'entretien

Plusieurs conférences au niveau national avec une invitation aux 900 psychologues du travail, Une 1ère s'est déroulée en avril avec plus de 600 connexions, une autre est prévue en septembre et une troisième en décembre

Le CEP est l'ADN du conseiller et du psychologue du travail

Sur le suivi d'activité et non pilotage, l'objectif est de mieux tracer, mieux valoriser le travail des psychologues du travail

Intervenir dans des conflits interne d'une agence (entre 2 collègues) n'est pas une mission du psychologue du travail

La conception/construction d'un module de formation pour les psychologues du travail peut durer 6 mois environ

Les tests AFPAR ne sont pas tous obsolètes et un travail est en cours pour les remettre au goût du jour

*En questions diverses le SNAP a envoyé les questions restées sans réponses du point 2 de ce CSEC et nous reviendrons vers vous dès la réception des réponses de la DG*

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

**SNAP**