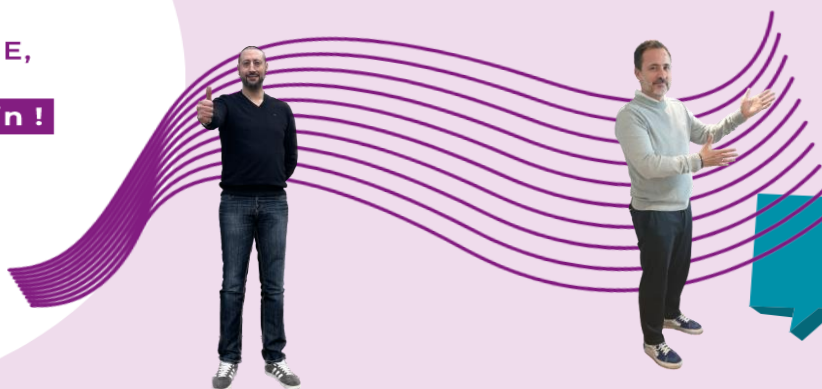


PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

PACA



CSE du 26 Juin 2025

Vos élus CSE

Eric CHAUVEAU
Marie Hélène TOCCO
Amel BOUBEHIRA
Henri LOPES
Frédéric PICHON DE
BURY
Nabil ELHAMDI
Naima NAMAN
Pascale BENEY
David BIROU
Manuel DEBLOCK

Votre Représentante syndicale SNAP

Céline GUISEPPI

Consultation sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail 2025 (PAPRIACT)

Pour la Direction, il y a plusieurs points d'efficiency :

- Remplir les portefeuilles d'accompagnement intensif – 4500 places disponibles
- Renforcer la synergie avec les acteurs RPE
- Réinterroger les activités des fonctions support (53 personnes de moins en 3 ans à la DR)
- Réduire le taux d'encadrement autour des 10%
- Agents absents avec activité hors FT, agents en insuffisance professionnelle – Le D.R évoque des sanctions disciplinaires.

SNAP Sur ce point, le SNAP intervient en rappelant qu'avant d'en arriver à des licenciements disciplinaires pour insuffisance professionnelle, les procédures doivent être respectées par les ELD et la Direction (rappels des ELD, entretiens managériaux, etc...).

SNAP Le SNAP s'abstient sur le Papriact, comme la majorité des organisations syndicales.

Présentation du décret CRE Sanctions

La Direction nous indique en préambule rester prudente sur l'application de ce décret qui « présente des trous dans la raquette », pour les DE non indemnisés, par exemple. C'est un grand changement dans la philosophie de la sanction qui vise à remobiliser la personne, impliquant davantage le conseiller référent en agence. Elle correspond peu à ce qui est affiché dans les médias. Alors oui, il y aura une augmentation des contrôles mais une baisse des radiations car le décret vise à inciter la remobilisation. La sanction et la remobilisation vont être personnalisées selon un barème de sanctions (non stabilisés à ce jour). Chaque région va décider de son propre barème. PACA a déjà avancé sur le sujet. L'articulation entre le conseiller référent et le CRE sera nécessairement plus forte, cependant principe de dissociation : celui qui contrôle n'est pas celui qui accompagne. Le Conseiller Référent intervient essentiellement dans la remobilisation. La phase d'avertissements sera systématique en amont d'une suspension/suppression.

Au niveau du CRE, les requêtes seront plus ciblées : D.E avec SJR supérieur à 300€, DELD...

Les signalements : ouvert à tous, à la main des portefeuilles intensifs.

Approche populationnelle

- DE Indemnisés
- DE Non indemnisés
- BRSA / ASS

Pour ASS : précaution et attention très particulière pour les suspensions/suppressions compte tenu du public fragile.

Pour BRSA : Propositions de sanctions aux Conseils Départementaux qui seront souverains dans la décision. Des discussions sont engagées au niveau national pour les sanctions, échange des méthodes entre FT et Départements.



CSE du 26 Juin 2025

CSE

PACA

Les motifs de sanctions relevant toujours des agences et barème adopté en PACA :

- Refus d'actualiser son contrat d'engagement (système de relance, 30 jours de délai) – suspension de 1 mois avec une suppression de revenus pendant 1 mois
- Refus ORE
- Non déclaration de périodes d'activités : suppression et radiation

SNAP Encore fois, nous fonctionnons à deux vitesses avec le RPE, et on nous impose l'application d'un décret aux forçeps (période transitoire, livraison SI, échanges avec les partenaires, mensualisation...)

SNAP Le SNAP alerte la Direction sur le fait qu'en agence, les sanctions sont gérées par l'ELD et les recours par la DT, pour éviter la mise en danger des agents et les conflits. Au CRE, l'agent est en première ligne et doit porter la décision seul, ce qui peut générer un fort sentiment d'insécurité, quel accompagnement pour les conseillers CRE pour la gestion de ces situations, surtout pour des agents issus des PAG ? La Direction confirme la mise en place d'une formation spécifique (23 jours) avec tutorat pour les agents du CRE et qu'en aucun cas le nom du conseiller ne sera indiqué sur les courriers de sanctions.

SNAP Les décisions de suspension, pour les BRSA relèvent du Conseil Départemental : cela signifie-t-il que chaque département aura son processus ou un cadre sera-t-il imposé ?

La Direction ne sait pas comment les CD vont gérer les sanctions et si celles-ci seront uniformisés d'un département à l'autre. C'est peu probable.

SNAP Des modifications seront-elles apportées à la note réglementaire sur la gestion de la liste ?

La note réglementaire va être remise à jour.

SNAP Dans le cadre de la sanction, suite au refus à 2 reprises d'une ORE, quel est le délai défini entre les 2 refus ?

La Direction n'a pas la réponse et reviendra vers nous.

SNAP Dans le cadre de la levée de la sanction, on parle du conseiller référent : cependant à ce jour, le D.E a 2 conseillers référents (CDDE/GDD), cela signifie-t-il plus ou moins court terme, dans le cadre de la gestion globale du compte un GDD sera amené à traiter ce type de cas ?

Le CRI peut apporter son regard sur la sanction mais ne sera pas mobilisé sur cette activité.

SNAP Inquiétude sur la remobilisation des publics ASS : des outils et moyens seront-ils mis à disposition des conseillers pour remobiliser ces publics. La Direction réaffirme les 4500 places disponibles en accompagnement intensif



La sanction vise la remobilisation

- L'introduction d'une sanction « suspension-remobilisation » permettant une suspension totale ou partielle des allocations visant à inciter la personne à se remobiliser.
- Le maintien de l'accompagnement pour le DE sanctionné et la possibilité de lever la sanction de manière anticipée si le demandeur d'emploi se remobilise :
 - Réalisation des engagements pris dans le contrat d'engagement (prestations, abonnement aux offres, participation à des MEE...).



La sanction et la remobilisation sont personnalisées

- Le contrat d'engagement un des fondements du régime de sanction : une approche globale du manquement aux obligations du contrat d'engagement. Les actions à réaliser dans le cadre de la suspension sont déterminées par le contrat d'engagement. Elles doivent être simples et justifiables.
- La mise en place d'un nouveau barème de sanctions plus individualisé et non plus dans une logique de sanction automatique et indifférenciée : régime de sanction progressif.



La nature du contrôle est adossée à celle de l'accompagnement

- Les personnes en SUIVI et GUIDE peuvent faire l'objet d'un contrôle
 - sur requêtes (aléatoires ou ciblées).
 - De l'assiduité et du respect du contrat d'engagement
- Les personnes en ACCOMPAGNEMENT INTENSIF relèvent par nature uniquement d'un contrôle sur SIGNALEMENT.
- Les actions de remobilisation relèvent de l'agence de proximité et du conseiller référent qui peut lever la sanction.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr



Je flashe, j'adhère !

SNAP



CSE du 26 Juin 2025

CSE

PACA

Les demandeurs d'emploi indemnisés

- Ils relèvent du régime de sanction
- **Le barème de sanction s'applique**
- **En cas de suspension, les droits ne sont pas rétablis immédiatement en cas de levé de la sanction mais le reliquat de droit n'est pas imputé. (exception ACEJ)**
- **La sanction s'applique et prend effet au 1^{er} jour du mois civil suivant la notification de décision. La sanction s'applique ainsi sur un même paiement.**

Les demandeurs d'emploi non indemnisés

- Ils ne relèvent pas de la suspension mais peuvent faire l'objet d'un contrôle, dans les mêmes conditions que les autres DE.
- L'issue du contrôle peut être l'avertissement et des actions de remobilisation ou la radiation pour certains manquements.

Les BRSA et bénéficiaires de minima sociaux ASS

- Ils peuvent faire l'objet d'un contrôle, dans les mêmes conditions que les autres DE.
- Les décisions de suspension relèvent du Conseil Départemental pour les BRSA.
- **Aucune décision de suspension ne sera prise dans la période.**

- **L'obligation pour chaque organisme référent* de contrôler le respect des engagements des personnes qu'il accompagne.** A ce titre France Travail assure le contrôle des engagements des bénéficiaires du RSA dont il est référent
- Il pourra à ce titre (si délégation) prendre des décisions de sanction de type « suspension remobilisation », et pour tous les autres cas faire des propositions au PCD qui décidera de la suite à donner

Présentation des résultats du baromètre interne

SNAP La QVT en PACA, et plus largement au national ne fait que baisser. C'est le reflet du parti pris de l'Etablissement de se focaliser uniquement sur l'affichage de réussites et de résultats favorables sans traiter les problématiques de fond qui sont identifiées et remontées régulièrement par l'ensemble des organisations syndicales (manque d'effectifs, changements quotidiens, manque de perspectives, manque de valorisation, managers sous pression, etc...)

Taux de participation de 68% en PACA, en progression de 0,7 % sur le BIFT précédent.

Le Directeur régional n'a pas compris la perte de sens exprimée par les agents au vue d'une feuille de route régionale clairement énoncée. Il indique continuer à être vigilant sur les RPS, d'où la mise en place d'espaces de discussion dont les modalités vont être reprecisées : ceux-ci peuvent se faire entre agents et pas forcément organisés par les ELD !

50 salariés ont répondu au mail du DR.

Même si le développement de compétences s'améliore, baisse inquiétante sur la charge de travail et l'accompagnement. La Direction reconnaît que les conditions de travail ont été fortement dégradées au 1^{er} semestre, que des efforts de priorisation, d'écoute et de justes informations sont à faire. De plus, il faut éviter les sollicitations intempestives (exemple Webinaire du DG à 14h ... sic !). Des travaux sont, à priori, en cours à la DG pour rationaliser les canaux et diminuer les sollicitations... Affaire à suivre

Nouveauté dans le tableau de présentation des résultats du baromètre : résultats managers

SNAP Le SNAP s'interroge sur la corrélation des résultats managers avec ceux des agents. Ceux-ci ne sont -ils pas contraints de répondre positivement pour éviter que de mauvais résultats locaux leur soient reprochés sur site ou voir leur prime de performance impactée... ?

Nouveau cadre de dimensionnement et d'aménagement des agences

Ce nouveau cadre de dimensionnement s'applique uniquement dans le cadre de relogement ou dans le cas de renouvellement des baux, où l'établissement peut faire le choix de rendre des m2 (exemple : Marseille Belle de mai). Nous sommes à moins 14% du référentiel de 2012. A ce jour, il n'y a que 8 agences concernées. Seul le partenaire Cap Emploi est pris en compte dans le calcul. Augmentation de 5% des bureaux fermés avec une porte (psychologues, managers).

La DR indique un taux de présentisme à 50,3% avec un pic de présence 8 fois par an, à un taux de 75%. (0,8 postes par Agent)

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr


Je flashe, j'adhère !



CSE du 26 Juin 2025

CSE

PACA

Evolution des surfaces de l'agence

Par rapport au référentiel de 2012, dans ce nouveau référentiel de 2024, la surface globale de l'agence diminue de 14% en moyenne, en fonction de la taille des agences :

- elle augmente de 5% pour agences de 15 et 16 agents CDI
- elle diminue de moins de 10% pour les agences de 17 à 20 agents CDI
- et elle diminue de 15% à 17% pour les autres, sauf pour les agences autour de 40 agents pour lesquelles la baisse se limite entre 9% et 13%.

Cette baisse est le résultat :

- d'une hausse de la surface de la Zone de Libre Accès (de 18 m² en moyenne et jusqu'à 40 m² pour certaines agences) pour tenir compte des évolutions portées par le programme AARU
- d'une baisse de la surface de la Zone d'Accès Restreint de 14% en moyenne, essentiellement du fait de la diminution du nombre des bureaux polyvalents en lien avec le taux de présentéisme maximal retenu de 75%
- d'une baisse de la surface de la Zone Privée de 35% en moyenne, en lien avec le taux de présentéisme maximal retenu de 75%

A noter que la taille des espaces collectifs (en ZLA et en ZAR) augmente très fortement :

- +44 m² en moyenne ;
- +65 m² pour les plus petites agences (moins de 25 agents CDI),
- +20 m² voire moins pour les très grandes agences (110 agents CDI et plus)

Le nombre de positions de travail s'établit en moyenne à 80% de l'effectif CDI (de 88% dans les plus petites agences à 79% dans les plus grandes),

soit une marge moyenne de 5 points au-delà du taux de présence simultané retenu de 75%, permettant ainsi d'absorber les pics de présence, les éventuels CDD ou contrats aidés, et dans une certaine mesure les évolutions d'effectifs (dont les rééquilibrages OPERA), ainsi que le cas échéant de présence des partenaires du RPE, voire des agents en travail de proximité.

SNAP Le SNAP peut comprendre la logique économique de ce cadre mais cela entraîne des conséquences directes sur la qualité de vie au travail des agents. Notamment en réduisant les zones privées à destination du personnel, comme les espaces de restauration, par exemple. A ce jour, il y a déjà des problématiques de disponibilité de bureaux, dans les agences, certains jours de la semaine : jour en présentiel obligatoire, par équipe, réunions de service, qui se font, dans certaines agences, exclusivement en présentiel. Avec la réduction du télétravail, l'augmentation mécanique du travail de proximité, les bureaux aménagés et attitrés aux collègues avec RQTH, les bureaux dédiés à des accompagnements spécifiques, les bureaux des psychologues du travail, l'accueil des partenaires RPE (Cap Emploi, MILO), etc... Gros besoin de sécuriser la planification des espaces de travail car il n'est jamais agréable pour un agent d'errer avec son ordinateur portable avant de trouver un bureau ou travailler sur un coin de bureau partagé !

Information sur les lieux FT en région PACA - Accessibilité Transformation de l'accueil en agence

SNAP Le SNAP souligne l'effort sur le déploiement des équipements de sûreté et l'amélioration de l'accessibilité des usagers et conseillers, en particulier ceux en situation de handicap, par contre nous ne comprenons pas la logique de l'établissement qui, depuis quelques années, a tout mis en oeuvre pour que les usagers se déplacent le moins possible sur sites, avec une forte dématérialisation, l'utilisation accrue d'outils numériques (CVM, mails, appli CEJ, etc...) et propose maintenant, je cite : «une expérience associée à 10 moments clefs d'un parcours décliné en composantes fonctionnelles, sensorielles et émotionnelles», le tout accompagné d'un café ! Dans le contexte actuel, ces aménagements, en mode start'up sont considérés comme superflus par les agents et totalement en décalage avec les restrictions budgétaires qu'ils subissent. Les évolutions des zones d'accueil, vont impacter les activités réalisées dans ces espaces. En conséquence, avez-vous quantifié le nombre d'agents requis sur chaque site pour constituer les équipes d'accueil ? Lors des travaux / aménagements, comment seront maintenues les activités de l'agence et le maintien du service (ex AIC) ?

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr



Je flashe, j'adhère !



CSE du 26 Juin 2025

CSE

PACA

Le dimensionnement des équipes d'accueil sera pensé en fonction des animations des zones d'accueil, la réflexion sera portée agence par agence.

Concernant les travaux, les activités seront maintenues dans les agences en réaménagement, avec des interventions logistiques lors des fermetures publics (après-midis)

Budget sur les 8 agences cibles : 50000€/agence

Vote projets ASC

BILLETTERIE



Saison 2025-2026 – Matches OGC Nice – 400 places sur plusieurs matchs de la saison

Le 4 octobre 2025 – Palais des festivals Cannes – **Rupture à domicile**

Le 25 octobre 2025 – Palais des festivals Cannes – **Kery James**

Le 9 novembre 2025 – Palais des festivals Cannes – **Inconnu à cette adresse**

Le 15 novembre 2025 – Palais des festivals Cannes – **Bérangère Krief**

Le 14 décembre 2025 – Palais des festivals Cannes – **Fantasia**

Le 27 décembre 2025 – Palais des festivals Cannes – **Festival mondial de la magie**

JOURNEES A THEME



Le 23 août 2025 – **Drop In Pays d'Aix et Vidauban** – Multi-activités aquatiques et déjeuner

Le 30 août 2025 – **Wave Island Monteux** – Entrée au parc et déjeuner Fast Food

Le 13 septembre 2025 – **Sur les traces des dinosaures Aix en Provence** – Excursion sur les traces des dinosaures de Roques Hautes

Le 27 septembre 2025 – **Atelier Enfant Miellerie Saint Anne du Castellet** – Atelier pour enfant sur le thème du miel, élaboration d'un pot de miel et bougie en cire d'abeille

Le 4 octobre 2025 – **Forêt des 4 mondes Six fours les plages** – Entrée au parc et gouter

ARBRES DE NOEL



Le 7 décembre 2025 – **Arbre de Noël 06 au Luna Park de Nice** – Accès aux manèges en illimité pendant la matinée et collation sucrée

COLONIES



Stages périscolaires Vacances de la Toussaint :

Du 27/10 au 31/10/2025 – Activités diverses sur 5 jours avec repas et gouter

Club Poney Le Faré Aubagne : Activités équestres et diverses animations

Poney Club La renarde Brignoles : Activités équestres et diverses animations

Ludolem La valette : Activités sportives et de loisirs

La Pignata Bouc-bel-air : Activités sportives et de loisirs, possibilité de ramassage sur Marseille

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr



Je flashe, j'adhère !

SNAP



CSE du 26 Juin 2025

CSE

PACA

LINEAIRES



Isola 2000 (Pierre et Vacances) – Du 20/12/25 au 04/04/2026 – **1** Appartement 2/3 pièces 6 pers

Orcières Merlette (Odalys) – Du 20/12/25 au 28/03/26 – **1** Appartement 2 pièces 4 pers

Vars (Odalys) – Du 20/12/25 au 11/04/26 – **1** Appartement 2/3 pièces 6 pers

Vote convention de partenariat gratuite: **Musée Granet et annexes d'Aix en Provence**

Il reste des prestations disponibles dans le cadre des activités sociales et culturelles: consultez le site pour en profiter!

Prochain CSE: 31 Juillet 2025

Les élu(e)s CSE/RS SNAP PACA

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr



Je flashe, j'adhère !

SNAP