

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SNAP



## CSE du 25 Juin 2026

### Vos élus CSE

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

Votre Représentante  
syndicale SNAP

Céline GUISEPPI

**SNAP** À la suite du message de la Direction financière annonçant, dans le cadre de l'harmonisation des pratiques de gestion financière au sein de France Travail, qu'à compter du 1er juillet 2026 les remboursements de notes de frais seront effectués selon une fréquence fixe (les lundis et mercredis), le SNAP attire l'attention sur les difficultés déjà signalées.

Cette évolution, visant à optimiser la gestion de trésorerie, impacte particulièrement les agents en formation sur les campus, qui ne peuvent pas apporter leur repas et se restaurer sur site. Ils sont ainsi contraints d'avancer leurs frais, lesquels ne seront plus remboursés à J+1 ou J+2 compte tenu de ces nouvelles modalités.

### Information en vue consultation sur le projet d'emménagement d'agents de la Mission Locale au sein de l'agence FT d'Antibes

#### Contexte

- Mise en œuvre de la Loi pour le plein emploi, favorisant la coordination des acteurs
- Collaboration déjà existante entre les deux structures
- Capacité actuelle des locaux permettant d'accueillir la Mission Locale
- Environ 10 agents Mission Locale concernés (7 conseillers, 2 responsables, 1 accueil)

#### Organisation prévue

##### Accueil et public

- Accueil commun avec horaires alignés
- Signalétique Mission Locale visible
- Environ 50 jeunes accueillis par jour

##### Espaces

- 9 bureaux dédiés à la Mission Locale
- Salles d'ateliers et de réunion partagées
- Ajout possible d'une borne d'accueil

##### Fonctionnement

- Pas de travaux nécessaires
- Partage des espaces communs (cafétéria, salles)
- Règles formalisées (sécurité, RGPD, responsabilités)

**SNAP** Les 9 bureaux dédiés à la Mission Locale resteront-ils accessibles et/ou utilisables par les agents de France Travail en cas de besoin ?

**SNAP** Comment s'assurer que les agents de la mission locale n'utiliseront pas de places de stationnement réservées à France Travail lorsqu'ils seront plus de 4 sur site ?

**SNAP** Au regard des organisations locales, notamment en lien avec le télétravail, des jours de la semaine sont-ils identifiés comme possiblement problématiques à ce niveau ? Si oui, des actions préventives sont-elles prévues afin d'anticiper d'éventuelles tensions sur ce sujet ?

**SNAP** Les conseillers France Travail devront-ils gérer des situations ou publics supplémentaires (jeunes, dispositifs spécifiques) ?

**SNAP** Comment seront arbitrés les désaccords organisationnels ou opérationnels entre les équipes ?

**SNAP** Les rôles et responsabilités de chacun sont-ils suffisamment clairs pour éviter les doublons ou conflits ?



## CSE du 25 juin 2026

**CSE**
**PACA**

La Direction indique que les bureaux ne leur sont pas attribués en propre : ils sont identifiés comme tels, mais restent accessibles aux agents France Travail. Un parking commercial gratuit est disponible à proximité. Le télétravail et le travail de proximité ne seront pas impactés.

Les agents de la MILO s'adapteront à notre organisation, notamment en matière d'horaires. La gestion du site sera assurée par le DAFT de l'agence France Travail, qui demeure le principal utilisateur des locaux.

Les agents de la MILO seront formés à nos procédures de sécurité.

Des groupes de travail distincts ont été constitués, impliquant séparément les agents de France Travail, ceux de la MILO ainsi que les équipes de direction. Aucun groupe commun n'a été mis en place.

Si désaccords organisationnels ou opérationnels entre les équipes, la régulation sera faite par les managers en local et le DAFT reste gestionnaire principal.

Enfin, les conseillers de la MILO disposeront de badges fonctionnant uniquement au sein de l'agence d'Antibes.

**Le SNAP déplore une information/consultation tardive alors que ce projet de rapprochement est en pourparler depuis quelques mois. Le projet présente des bénéfices pour le public, mais comporte des risques sociaux importants pour les salariés de France Travail. D'abord, la répartition des espaces, avec 9 bureaux attribués à la Mission Locale, peut créer un sentiment d'iniquité et dégrader les conditions de travail des agents France Travail. Ensuite, la mutualisation des locaux et des équipements expose à de nombreux irritants quotidiens (salles, accueil, organisation), susceptibles d'altérer progressivement le climat social. Même sans impact affiché sur la charge de travail, il existe un risque de charge indirecte accrue (flux plus importants, coordination entre structures, complexité des situations). Le projet peut également générer un flou dans les rôles, une fragilisation du collectif de travail et une perte de repères professionnels liée à la cohabitation. Enfin, il comporte un risque de pression accrue sur les managers et de dysfonctionnements au démarrage, pouvant créer frustrations et tensions. En résumé, le principal risque est une dégradation progressive des conditions de travail liée à l'accumulation de difficultés quotidiennes, plus qu'un problème immédiat et visible. L'ensemble des élus votent à l'unanimité la visite conjointe CSSCT/RP du site d'Antibes en septembre et un suivi régulier des RP tous les deux mois.**

### Bilan médiation 2025

Le bilan 2025 de la médiation en région PACA montre que celle-ci joue un rôle clé pour résoudre les litiges entre usagers et France Travail, avec 77 % des situations apaisées. Les demandes concernent principalement l'indemnisation, les sanctions et les aides, dans un contexte de complexité croissante des règles et de difficultés de compréhension pour les usagers. La médiation met en évidence un besoin majeur de simplification des dispositifs et d'amélioration de la communication. Une action de sensibilisation est actuellement menée auprès des agences afin d'encourager les agents à accompagner les usagers les moins à l'aise avec les outils informatiques et à les orienter vers le médiateur.

**SNAP** Le bilan de la médiation 2025 met en évidence un point important : avec plus de 5 000 demandes et un poids très fort des litiges liés à l'indemnisation, nous ne sommes pas seulement face à des situations individuelles, mais à des difficultés structurelles du système. Certes, la médiation permet d'apaiser 77 % des situations, ce qui montre son efficacité. Mais elle intervient a posteriori, une fois que le conflit est installé, et ne règle pas les causes profondes. Le bilan souligne également une complexité croissante des règles et des dispositifs, qui génère de l'incompréhension chez les usagers. Cette complexité a un impact direct sur les agents, qui doivent expliquer des situations parfois peu lisibles, ce qui peut entraîner tensions, charge mentale et fatigue relationnelle. Dans ce contexte, il nous semble essentiel d'interroger : les actions concrètes pour simplifier les règles, l'amélioration de la lisibilité des courriers et des décisions, et la prise en compte de l'impact de ces difficultés sur les conditions de travail des agents.

**SNAP** La question est simple : est-ce que la médiation est utilisée comme un levier d'amélioration du service, ou est-ce qu'elle vient compenser des dysfonctionnements qui persistent ?

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP PACA**

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





CSE du 25 juin 2026

CSE

PACA

Certains sujets reviennent régulièrement, ce qui confère à la médiation un rôle également tourné vers la remontée des difficultés rencontrées par les agents. Selon les territoires, les DAFT manifestent un intérêt pour le suivi du taux de recours ainsi que pour l'analyse des motifs, agence par agence. Il est souvent constaté que des volumes plus faibles traduisent une démarche proactive des agents dans l'explication des décisions, notamment des choix ou des rejets. À l'échelle nationale, ces éléments constituent autant de pistes de réflexion et d'amélioration. Il n'y a pas de mesure de satisfaction des usagers spécifique sur le service médiation.

## Point de suivi sur la stratégie formation 2026

La stratégie repose sur trois priorités :

- Mieux cibler les formations vers les métiers en tension,
- Faciliter l'accès des publics fragiles,
- Optimiser l'utilisation des moyens dans un contexte budgétaire contraint.

Avec un budget d'environ 121 M€ pour 26 000 entrées, l'accent est mis sur :

- Le développement des POEI, principal outil d'accès rapide à l'emploi,
- Des formations qualifiantes adaptées aux besoins des entreprises,
- Une limitation des financements individuels (AIF) à des cas spécifiques.

Enfin, la stratégie vise à sécuriser les parcours (avant, pendant et après la formation) et à renforcer le pilotage pour améliorer l'impact sur l'emploi.

**SNAP** Cette orientation s'inscrit dans un contexte budgétaire contraint, entraînant des choix pouvant limiter certains parcours, notamment les plus longs ou individualisés (réduction des AIF).

La forte place donnée aux POEI renforce l'efficacité emploi mais peut aussi accentuer la dépendance aux besoins immédiats des entreprises et exclure certains publics.

Enfin, le renforcement du pilotage et des objectifs de résultats peut entraîner une pression accrue sur les agents et une tension entre logique de performance et accompagnement individualisé.

En résumé, une stratégie cohérente mais qui comporte des risques en termes de personnalisation des parcours, d'accès des publics fragiles et de conditions de travail des agents.

## Point bilan mandatement MSA

La 3ème visite de la CSSCT confirme que le modèle 2 aujourd'hui déployé ne peut pas être considéré comme stabilisé.

S'il fonctionne en apparence sur certains sites, il repose en réalité sur un équilibre fragile, largement dépendant :

- de moyens humains non pérennes
- de la sur-mobilisation des équipes
- et de bricolages organisationnels locaux

Autrement dit, ce modèle tient aujourd'hui moins par sa solidité que par l'engagement des agents qui compensent ses limites.

Or, cette situation ne peut pas durer. Les constats sont convergents et sans ambiguïté :

- une charge de travail élevée et persistante, quelle que soit la modalité
- une évolution des métiers parfois subie, avec perte de repères
- un sentiment de perte de sens, notamment sur certaines activités
- des outils inadaptés, qui reportent la charge sur les agents
- des usagers désorientés, parfois en perte de repères
- et surtout, des signaux clairs de fatigue et de risques psychosociaux

Il ne s'agit plus de signaux faibles, mais bien d'indicateurs d'alerte.

Dans ces conditions, la CSSCT considère que le modèle n'est pas soutenable à moyens constants et que poursuivre son déploiement sans ajustement reviendrait à :

- faire porter durablement les dysfonctionnements sur les agents
- fragiliser les collectifs de travail
- et dégrader à terme la qualité du service rendu

La question posée aujourd'hui n'est donc pas de savoir si le modèle est pertinent en théorie mais savoir s'il est réellement soutenable dans les conditions actuelles. Et la réponse, au regard des éléments recueillis sur le terrain, est clairement : pas en l'état.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





**CSE du 25 juin 2026**

**CSE**

**PACA**

La CSSCT attend donc :

- une prise en compte réelle des constats terrain
- une mise en cohérence entre les objectifs et les moyens
- et des mesures concrètes pour sécuriser les conditions de travail

## Vote projets ASC

### BILLETTERIE



**Fiesta des suds J4 Marseille** : Du 8 au 10 Octobre 2026 : Divers artistes

**Palais Nikaia Nice** : Le 5 Novembre 2026 : Big Flo & Oli / Le 16 décembre 2026 : Redouane Bougheraba / Le 21 Janvier 2027 : Les 4 saisons / Le 28 Janvier 2027 : Arnaud Tsamère / Le 27 Février 2027 : Holiday on Ice

### JOURNEES A THEME



Le 3 Octobre 2026: **Parc Spirou Monteux** – Entrée au parc et coupons restauration

Le 7 Novembre 2026: **Action Game Les Pennes Mirabeau** – Session de jeu d'1h30 et apéro

### ARBRES DE NOEL



**Patinoire de la Garde le 29/11/2026 après-midi**: Privatisation de la patinoire, animations et goûter

**Pensez à consulter régulièrement le site du CSE!**

**Prochain CSE: 30 juillet 2026**

**Les élu(e)s CSE/RS SNAP PACA**

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP PACA**

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

*J'adhère*



**SNAP**