

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE du 26 mars 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

Consultation sur les évolutions de l'organigramme DR

Rappel du cadre de l'intervention

L'instance a mandaté une mission d'expertise portant sur l'organigramme de la Direction Régionale. Au total, 41 entretiens ont été réalisés.

L'intervention n'avait pas pour objet l'évaluation des RPS, ni l'analyse de la conduite de projets. La méthodologie retenue reposait sur la constitution d'un panel de personnes interviewées (âge, zone géographique, etc.). Une partie des agents n'a cependant pas souhaité participer.

Constats généraux

- Une souffrance et un mal être liés aux conditions de travail ont été exprimés par les agents. L'expertise n'a toutefois pas vocation à identifier ou qualifier des dangers individuels.
- Trois constats structurants se dégagent :
 1. Il est globalement demandé à France Travail de faire davantage avec moins de moyens.
 2. La charge de travail augmente : accompagnement intensif, prise en charge des BRSA, CRE, baisse des ETP, nécessité de coordination avec le RPE.
 3. Le plan Efficience conduit à une restructuration de la DAC, mettant l'accent sur le contrôle, la lutte contre la fraude et le contentieux afin de limiter les trop perçus. Cette transformation apparaît parfois trop prescriptive pour les équipes.

Perception des agents

Le projet de réorganisation ne rassure pas les équipes.

Un manque de communication de la part de la Direction est souligné : agents et élus estiment ne pas avoir été suffisamment écoutés ou consultés.

SNAP A la lecture du rapport d'expertise, nous nous étonnons de l'opacité dont fait preuve la DR sur ce sujet. L'expertise a révélé de nombreuses zones d'ombre, de flous et d'absence totale d'informations sur certains sujets. Pour preuve, de nombreux documents demandés ne contenaient pas d'informations exploitables, ou n'ont tout simplement pas été transmis au cabinet mandaté par les élus CSE.

Cet expertise alerte aussi sur une absence de concertation avec les équipes impactées. A en croire les verbatims, les conséquences sont toujours les mêmes : mal-être, perte de sens et de motivation, ressenti d'absence totale de gestion humaine.

Les verbatims sont éloquentes et font parfois froid dans le dos... pourtant la feuille de route fait de la santé psychique et psychologique des agents l'une de ses priorités.

L'expertise fait aussi état d'un projet plus global que de nombreux agents traduisent par un jeu de manipulation RH visant à les renvoyer dans le réseau. Ce sentiment est d'autant plus légitime qu'il colle parfaitement à la volonté d'efficience et à l'allègement des fonctions supports au profit des agences. Cela s'ajoute au mal-être professionnel et aux angoisses exprimés lors des entretiens individuels.

Le SNAP demande à la Direction, quels engagements vont être pris aujourd'hui afin de rassurer les collectifs concernés ?



CSE du 26 mars 2026

CSE

PACA

Le Directeur régional s'engage à ce qu'un webinaire consacré à ce projet d'organigramme soit organisé d'ici le mois prochain. Il garantit également que le sujet sera abordé lors de toutes les réunions des services concernés, et qu'une communication spécifique sera diffusée à destination des agents impactés.

SNAP Nous savons que d'importants changements dans l'organisation hiérarchique sont prévus pour le dernier trimestre 2026 et le premier semestre 2027. Le CSEC de mai devrait d'ailleurs être largement consacré à ce sujet. L'organigramme présenté aujourd'hui a-t-il vocation à annoncer ces futures évolutions ou répond-il plutôt à un besoin d'optimisation des processus internes au sein de la DR/DAC PACA ?

La Direction informe que cet organigramme n'est pas lié aux changements annoncés à La Rochelle lors de la dernière réunion des managers. Il vise uniquement à améliorer le traitement des dossiers et la répartition des tâches.

SNAP Concernant les violences internes, auxquelles font écho les nombreux témoignages figurant dans le rapport et le service de Prévention des Conflits et de Médiation Interne, le SNAP estime qu'un bilan qualitatif et quantitatif des actions menées serait nécessaire pour mieux comprendre les missions et l'efficacité de cette entité. Par ailleurs, plusieurs collègues indiquent préférer ne pas signaler les difficultés qu'ils rencontrent, car ils craignent que PCMI soit à la fois juge et partie. Ils jugent qu'un dispositif externe de médiation offrirait davantage de neutralité et de confiance.

La Direction indique qu'elle pourra présenter un bilan quantitatif et qualitatif du service PCMI lors d'un prochain CSE.

SNAP Par ailleurs, nous constatons que la dynamique impulsée par l'ancien DGA-RH est mise en oeuvre désormais via le Règlement intérieur de FT, ainsi que par l'augmentation du nombre d'entretiens disciplinaires, tant au niveau régional que national. Lors du prochain bilan social, nous analyserons précisément ce phénomène, d'autant que nous ne disposons pour l'instant d'aucune donnée chiffrée.

L'ensemble des élu(e)s du CSE mandate la **CSSCT pour assurer le suivi des enjeux de santé au travail** dans un contexte marqué par l'annonce de nouvelles réorganisations. Dans cette démarche, les membres de la CSSCT seront accompagnés par un expert tiers, le cabinet Degest, afin de bénéficier de l'appui méthodologique nécessaire.

Les élu(e)s sollicitent également **l'intervention de la CARSAT conformément à ses missions de prévention et d'accompagnement des entreprises**, afin :

- D'évaluer objectivement la situation,
- D'identifier les facteurs de risques,
- Et de proposer des mesures de prévention adaptées.

La Direction est favorable, dans le cadre d'une ouverture d'esprit et de communication, mais souhaite tout de même diffuser les postes. À ce titre, en raison du départ de la DRAPS, la partie de l'organigramme qui la concernait a été retirée de la consultation. Ainsi, seuls 19 postes, sur les 26 initialement prévus, seront publiés dans les prochains jours.

L'ensemble des O.S votent CONTRE les évolutions de l'organigramme de la D.R

Information en vue d'une consultation sur la déclinaison spatiale de l'organigramme DR

Mise en place du nouvel organigramme :

- Relogement sur la DR Capelette des équipes nouvellement affectées à DDO (anciennement DAC) sur les espaces actuellement occupés par la Direction Départementale Déléguée 13 Marseille
- Relogement des équipes de la Direction Départementale Déléguée 13 Marseille sur le site de Marseille Belle de Mai qui présente des espaces non occupés depuis la création de l'agence de Marseille Porte d'Aix.

Mai 2026 : travaux et agencements des nouveaux espaces Marseille Belle de mai

1ère quinzaine de juin : Mouvement des collaborateurs DDD 13 M vers Marseille Belle de mai

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





CSE du 26 mars 2026

CSE

PACA

2ème quinzaine de juin : Installation des équipes DAC à DDO sur la DR Capelette

Une CSSCT dédiée au sujet sera convoquée courant avril et les élu(e)s du CSE seront consultés au CSE en fin de mois.

Information sur la feuille de route PACA 2026 en lien avec la feuille de route nationale

Axes prioritaires :

1. Santé mentale et psychique
2. Management

Éléments opérationnels clés :

- **Accompagnement intensif (50 DE)** : dispositif renforcé, avec des résultats positifs attendus en 2025, susceptibles d'améliorer sensiblement la situation des demandeurs d'emploi.
- **Accompagnement Essentiel** : public relevant du PTF collectif, davantage contrôlé, avec un recours accru aux outils d'IA.
- **Primo-arrivants** : prise en charge accélérée grâce au Contrat d'intégration, avec inscription dès le stage d'accueil.
- **Contractualisation à finaliser** : environ **145 000 CE** restent à signer sur environ **600 000 personnes inscrites**.
- **Événements 2025** : **2500 événements prévus**, sans obligation d'en organiser un chaque semaine ; nécessité d'évaluer leur utilité et leur impact.

Autres sujets identifiés :

- Développement de la **formation interne**.
- Organisation et modalités du **télétravail**.
- **Absentéisme** : chantier à engager.
- **Optimisation du temps** : limiter la multiplication des webinaires.
- **Accueil en agence** : réflexion sur l'organisation.
- **Taux d'absentéisme des DE** hors accompagnement intensif.
- **Budget formation** : toujours non notifié.

SNAP Nous constatons que la logique consistant à demander toujours plus, ou au mieux autant, avec moins de moyens demeure inchangée. Nous nous interrogeons donc : jusqu'où l'établissement entend-il poursuivre dans cette trajectoire fragilisante, et à quel moment cette dynamique cessera-t-elle ?

En lien avec le point précédent, il nous semble paradoxal que la santé psychique et psychologique des agents, pourtant réaffirmée comme l'une des deux priorités majeures de la feuille de route 2026, coexiste avec une réorganisation conduite sans véritable consultation préalable des collectifs de travail. Les retours recueillis lors de l'expertise attestent d'une forte détresse ressentie par de nombreux agents, et ce projet est maintenu malgré l'opposition unanime des organisations syndicales exprimée en CSE.

Bilan des fraudes 2025

La lutte contre la fraude est un sujet en évolution permanente, et le service adapte continuellement ses pratiques face à des méthodes frauduleuses qui, elles aussi, se renouvellent sans cesse.

Les agents bénéficient d'une sensibilisation régulière grâce aux communications de la DR et au travail des référents fraude en agence. Cette vigilance accrue se traduit par une **hausse de 45 % des signalements**.

L'établissement souligne une meilleure gestion des données grâce à des outils plus performants. La coopération avec l'URSSAF, les partenaires (CAF, CODAF) ainsi qu'avec la préfecture est jugée efficace. Par ailleurs, la sensibilisation auprès des demandeurs d'emploi a été renforcée.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





CSE du 26 mars 2026

CSE

PACA

Les constats et interrogations récurrents concernent notamment :

- les sorties du territoire de plus de 6 mois,
- les sorties définitives supérieures à 6 mois,
- les frontaliers (Italie, Monaco) et les créateurs d'entreprise à Monaco,
- les faux documents (identité ou justificatifs).

Ce bilan porte exclusivement sur la fraude côté demandeurs d'emploi. Un plan d'action pourrait également être envisagé côté entreprises, par exemple autour des POEI ou des aides à la création d'entreprise.

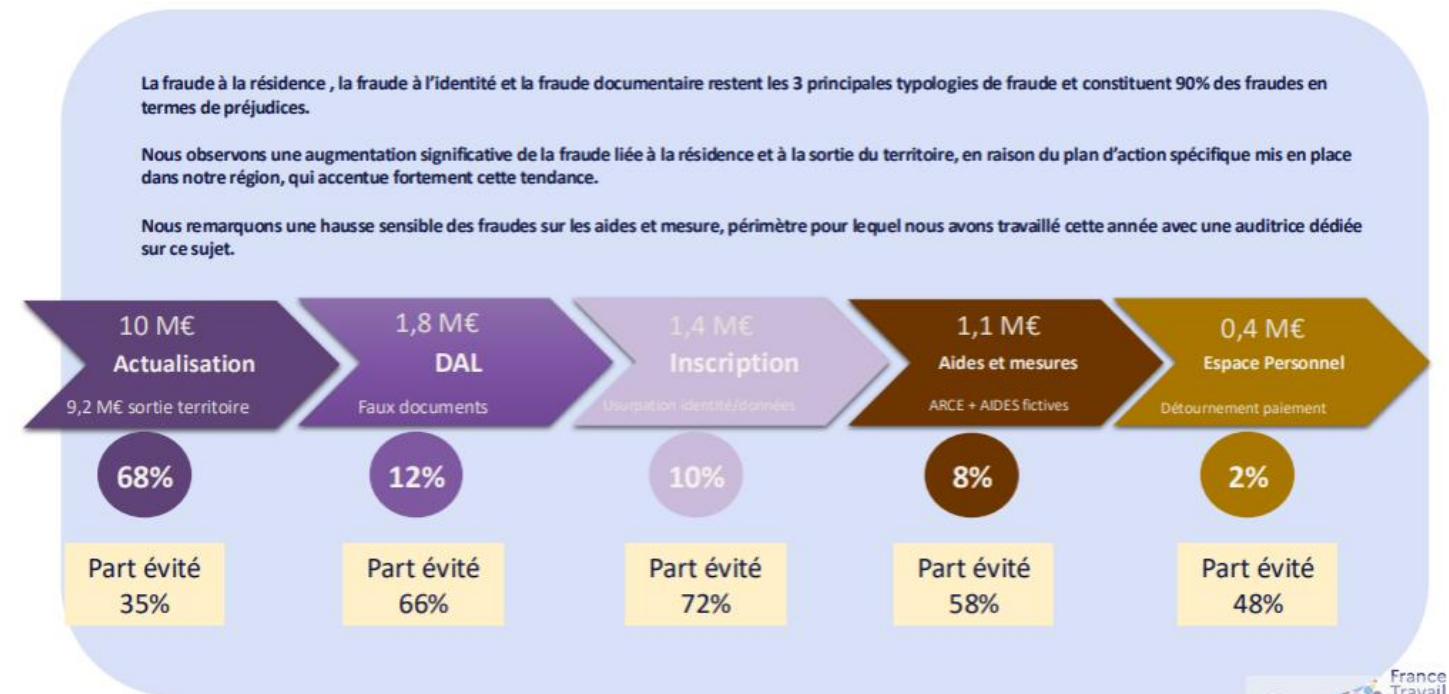
La Direction indique qu'une note relative aux référents locaux à la création d'entreprise et à la gestion des aides sera présentée lors du prochain CSE.

SNAP Une action spécifique est-elle prévue concernant l'usage des VPN lors du pointage ? Utilisez-vous l'IA dans votre activité quotidienne ? À la suite des vols de données subis par France Travail, constatez-vous une hausse des faux documents liée à cet événement ?

Réponses de la direction :

- Concernant les VPN, ils représentent un indicateur (10 à 15 % des pointages), mais certains DE en utilisent même depuis la France. Ce critère ne peut donc être décisif à lui seul ; il conduit généralement à demander des pièces complémentaires en cas de suspicion.
- Le service Fraude PACA n'utilise pas l'IA à ce stade. En revanche, en région ARA, certains traitements sont assistés par IA, sans généralisation prévue dans notre région pour le moment.
- Sur les faux documents, une recrudescence est effectivement observée, sans lien clairement établi avec les vols de données. Les fraudes portent souvent sur des DAL avec salaires élevés, dossiers qui font déjà l'objet de contrôles renforcés.

Ci-dessous figure la typologie des fraudes et le bilan des préjudices évités.



Bilan des inspections des représentants de proximité.

Conclusion des travaux de la CSSCT :

La consolidation des inspections réalisées par les Représentants de Proximité au second semestre 2025 fait apparaître un constat très clair.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





CSE du 26 mars 2026

CSE

PACA

Nous avons 752 alertes remontées par les agents, dont plus de **37 % concernent les risques psychosociaux**. Ce chiffre n'est pas anodin. Il traduit une dégradation réelle et durable des conditions de travail sur plusieurs sites.

La gradation des alertes montre également un niveau de risque important :

- 198 alertes de niveau 3,
- 2 alertes de niveau 4, proches du danger grave et imminent.

Plus de 70 % des signalements relèvent des niveaux 2 et 3.

Les alertes en matière de risques psychosociaux font état d'une dégradation des conditions de travail et à une souffrance professionnelle de plus en plus visible, avec des arrêts de travail qui se multiplient sur certains sites, notamment en raison :

- des effectifs sous-dimensionnés,
- des portefeuilles surdimensionnés au regard des plages dédiées à la réception des usagers,
- de l'organisation des plages contraintes qui ne repose que sur une minorité d'agents,
- instabilité de la situation de travail liée à mise en œuvre de la LPE sous une austérité budgétaire (efficience)
- d'une pression constante pour l'atteinte des objectifs,
- des tensions de plus en plus accrues à l'accueil liées à la mise en place du réseau pour l'emploi induit par la LPE.
- des dysfonctionnements informatiques moins nombreux mais récurrents.

Par ailleurs, plusieurs points soulevés lors de cette analyse interrogent.

Nous avons interrogé la direction sur l'augmentation des alertes dans le département des Alpes-Maritimes (06). Une analyse des causes est nécessaire afin de pouvoir mettre en place des mesures de prévention adaptées.

La direction nous a indiqué qu'une analyse était en cours et s'est engagée auprès de la CSSCT à nous faire un retour.

Nous attirons également l'attention sur les pratiques évoquées consistant à conditionner la prise en compte de certaines alertes à l'existence d'un signalement via l'outil C'Zam. Cet outil peut être utile, mais il ne peut pas devenir un filtre qui relèguerait les alertes issues des inspections au second plan.

Nous rappelons enfin que l'employeur est tenu, au titre de l'article L4121-1 du Code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Au regard du volume d'alertes et de leur récurrence, la situation appelle désormais une réponse structurelle et coordonnée.

La CSSCT demande donc :

- un plan d'action de prévention spécifique sur les risques psychosociaux,
- et un traitement des alertes de tous niveaux, avec ou sans C'Zam

La CSSCT rappelle que tout signalement des RP se doit d'avoir des réponses systématiques.

La CSSCT rappelle que derrière ces chiffres, il y a des agents, des conditions de travail, et parfois une véritable souffrance professionnelle. La CSSCT rappelle que son rôle est de faire en sorte que ces alertes ne restent pas des constats, mais qu'elles conduisent à des actions de prévention et/ou curative.

N.B. : **La CSSCT rappelle que les rapports d'inspection des RP doivent pouvoir être réalisés librement**, sans pression visant à modifier leur contenu. Les représentants de proximité exercent une mission confiée par le CSE, et leurs constats doivent pouvoir être retranscrits en toute indépendance.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





CSE du 26 mars 2026

CSE

PACA

Vote projets ASC

BILLETTERIE



Festival Off Avignon : Du 4 au 25 Juillet - Réductions sur les spectacles du Off

Zénith de Toulon : Le 18 Juillet : **Big flo et Oli** / Le 24 Octobre : **Vanessa Paradis** / Le 6 décembre : **Christophe Maé Green**

Festival Monteux : Les 3 et 4 Juillet : **Festival de musique électro** Pass 1 jour ou 2 jours

JOURNEES A THEME



Le 20 juin 2026 : **Viking Parc Montauroux** – Entrée au parc, laser game et repas

Le 27 juin 2026 : **Expo Caumont Aix en Provence** – Visite guidée de l'expo Toulouse Lautrec

Le 4 juillet 2026 : **Aquasplash Antibes** – Entrée au parc, repas, parking, consigne et transat

Le 30 août 2026 : **Wave Isalnd Monteux** – Entrée au parc et coupons repas

Le 23 octobre 2026 : **Bowling Grasse** – Soirée Bowling, laser game, karaoké et buffet

Signature d'une convention de partenariat gratuite : **Festival lyrique d'Aix en Provence Juillet 2026**

Pensez à consulter régulièrement le site du CSE!

Prochain CSE: 30 avril 2026

Les élu(e)s CSE/RS SNAP PACA

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère

