



CSE JUIN 26

**REPRESENTANT
SYNDICAL SNAP**

Gregory GAUFFREAU
06 26 75 14 26

Déléguée Régionale

Sandrine LEFEVRE
06 17 19 48 97
L'après-midi seulement

OU

syndicat.snap-
corse@francetravail.fr

Sujets : / Information sur les tests lutte fraude interne / Information sur l'autonomisation de la gestion des déplacements / Information sur l'avenant n°1 de la classification / Présentation des résultats du Baromètre Interne V12 / Effectifs mai 2026 / Point CSSCT / Point ASC / Informations diverses

SNAP Information sur les tests lutte fraude interne

Les 4 cas qui seront contrôlés :
IBAN commun entre un agent et un demandeur d'emploi (alerte et vérification si fraude).
Cumul activité et indemnisation.
Activité externe incompatible avec le poste ou la mission de l'agent.
Contrôle des conditions de versement de l'ARCE à des agents.

Début des contrôles en Aout jusqu'en décembre.
21 cas de fraude interne avérés au national, entre 2022 et mi- 2025.
1,5 million, de 2 vols de matériel pour un préjudice de 3800 euros à 1 recouvrement sur employeur dormant 779100 euros.

Préoccupations soulevées lors du CSE :

Lors des échanges au CSE, il a été souligné que les explications fournies étaient incomplètes. Notamment, il manque des exemples concrets pour illustrer les situations évoquées.
Une inquiétude a été exprimée quant à l'utilisation importante de temps et de ressources financières par la DG pour traiter un sujet concernant seulement 21 cas de fraude sur une période de 4 ans. Cela soulève des questions sur la priorisation des efforts et des moyens.
Une préoccupation majeure concerne les couples où l'un des conjoints est inscrit au chômage. Si le couple partage un compte bancaire commun (ce qui est une situation fréquente), cela peut déclencher une alerte automatique. Cette alerte conduit à une enquête interne pour vérifier si cela constitue une fraude, ce qui peut être perçu comme une intrusion dans la vie privée et une source de stress pour les agents concernés.

SNAP Information sur l'autonomisation de la gestion des déplacements

Le PRI n'agit plus en filtre entre l'agent et son choix d'hôtel ou de vol. Le PRI continue d'intervenir pour la location de véhicule. Les choses changent, en ce que chaque agent fera ses demandes sur ogd et ses réservations hôtel et avion, mais la DR enregistrera les hôtels conventionnés afin d'orienter et d'accompagner nos choix.

Lors du CSE, une question a été soulevée concernant l'évolution des missions des collègues actuellement en charge du Pôle de Réservation Interne (PRI) à 50 % et de l'approvisionnement à 50 %.
Selon les informations communiquées par la Directrice Régionale, il n'y aura pas de modification majeure de l'organisation du travail pour ces collègues. Leur répartition évoluera comme suit :
PRI : 25 % (au lieu de 50 % précédemment) / Approvisionnement : 75 % (au lieu de 50 % précédemment)

Par ailleurs, la DR a confirmé que cette question sera à nouveau abordée lors d'une prochaine séance du CSE en vue de consultation, comme le prévoient les textes puisqu'il s'agit d'une modification d'organisation.

SNAP Information sur l'avenant n°1 de la classification - Évolutions des emplois et des métiers**SNAP** Changements de dénomination

Les conseillers GDD deviennent des **Conseillers Indemnisation**.

SNAP Modifications d'amplitude

5 emplois voient leur amplitude évoluer, impactant 27 agents occupant des postes différents en structure.

Les **RM** et les **REA**, précédemment classés de E1 à F4, pourront désormais aller jusqu'à **G4**.

Pas de nouveau positionnement en région, mais une amplitude élargie pour ces métiers.

SNAP Fusions d'emplois

5 emplois fusionnent, dont 2 emplois concernent directement le **service RH** en région.

SNAP Créations de nouveaux emplois

11 emplois sont créés dans la filière support.

3 emplois sont créés dans la filière relation de service :

- **Chargé de Médiation**
- **Conseiller en délivrance des services centralisés**
- **Conseiller chargé de développement des projets et services aux usagers**

Le nouveau **conseiller en délivrance des services centralisés** c'est un nouveau métier qui se compose des activités du chargé d'accueil et d'information et des gestionnaires appui, plus les activités de conseiller toutes filières. Pour la Corse, ce sont les collègues en S@D et en plateforme. L'amplitude d'emploi sera de C1 à E4. Pour le moment la DR déclare en CSE que ne seront diffusés les postes que si un besoin est identifié. Les réflexions sont en cours !

Fiche synthèse du nouvel emploi de conseiller en PLATEFORME

**Conseiller(e) en délivrance
des services centralisés****Mission :**

Accueillir et délivrer un premier conseil tenant compte de la situation et de l'attente de l'utilisateur ; faciliter l'accès à des conseils et services personnalisés ; concourir à la gestion des dossiers et à la délivrance des services

Points clés :

- Enrichissement des activités par une évolution choisie, le nouvel emploi couvrant un champ transverse aux activités de gestion et d'accueil
- La polyvalence n'est pas imposée : maintien des emplois de :
 - Chargé(e) d'accueil et d'information
 - Gestionnaire appui
- Socle commun d'activités issu de ces deux emplois avec 2 champs d'intervention nouveaux : **appui logistique au réseau** (ex : mailings, campagne d'appels, prospection entreprises, appui organisation événements) et **premier niveau d'information et de conseil** (inscription, indemnisation, formation, recherche d'emploi, recrutement ...)

Synthèse du périmètre d'activités de l'emploi :**> Relevante de l'activité d'appui / gestion centralisée**

- Traitement des données du dossier (ou transmission)
- Vérification conformité et complétude dossier
- Traitement d'informations liés à la fiabilisation de la liste des DE
- Réalisation de traitements centralisés :
 - Relatifs aux comptes indemnisation
 - Aux prestations de service, aides et mesures
 - À la formation des DE
- Activité d'appui logistique (événements, campagnes d'appel ..)

> Relevante des activités d'accueil et d'information

- Accueil / analyse de la demande de l'utilisateur au téléphone, réalisation d'un **entretien conseil à distance**
- Accompagnement usager dans utilisation des services
- Informations sur marché du travail, aides, mesures..
- Informer sur offre de service/ droits et obligations - sensibiliser aux conséquences de l'actualisation - recueil d'infos liés à la fiabilisation de la liste des DE
- Identifier et enregistrer besoin en recrutement
- Prospecter les entreprises
- Accueil des réclamations / informations voix de recours

Pour ce nouveau poste de **conseiller chargé de développement des projets et services aux usagers**, vous avez ci-dessous la fiche de synthèse :

Fiche synthèse du nouvel emploi de conseiller en AGENCE	
Conseiller(e) chargé(e) de développement des projets et services aux usagers	Synthèse du périmètre d'activités de l'emploi :
Mission : Développer les actions liées à une expertise et/ou un domaine particulier du conseil aux usagers, pour décliner la stratégie d'intervention de l'agence et/ou d'un territoire de France travail au sein du Réseau Pour l'Emploi.	<input type="checkbox"/> Contribution à la stratégie territoriale et sectorielle, par la réalisation de diagnostics, l'appui aux managers et la définition de plans d'action adaptés aux besoins locaux. <input type="checkbox"/> Coordination opérationnelle des actions et projets, incluant la mise en œuvre, la planification et l'animation d'équipes projet ou de réseaux internes et externes. <input type="checkbox"/> Mobilisation et mise en synergie des expertises métiers, pour assurer une réponse complète aux usagers <input type="checkbox"/> Pilotage et déploiement de projets transverses et d'innovations du Réseau pour l'Emploi, ainsi que l'adaptation des services aux spécificités territoriales. <input type="checkbox"/> Développement et valorisation des partenariats, afin de renforcer et faciliter l'accès à l'offre de services et soutenir la dynamique économique locale. <input type="checkbox"/> Organisation et communication autour d'actions et d'événements, de promotion des services, mobilisation des entreprises, chercheurs d'emploi, partenaires ... <input type="checkbox"/> Participation à la démarche d'amélioration continue, via les retours d'expérience, la veille et l'évaluation des dispositifs déployés.
Points clés :	
<input type="checkbox"/> Le nouvel emploi reposera sur une solide expérience en conseil et des expertises spécifiques de nos activités, de l'offre de service ... <input type="checkbox"/> Maintien d'une activité de relation de service directe aux usagers via la gestion d'un portefeuille proratisé <input type="checkbox"/> Les nouvelles activités et projets, ancrées sur un des périmètres du métier conseil (indemnisation, accompagnement D.E. entreprise ...), seront toutefois développées avec une portée plus transverse au niveau de l'agence et / ou d'un territoire donné <input type="checkbox"/> Chaque territoire, peut choisir les activités d'intervention prioritaires (partenariat, communication, synergie des équipes ...)	

SNAP La aussi des travaux et réflexions sont en cours, nous n'avons ni nombre ni date de démarrage. Nous ne laisserons pas le sujet de côté, c'est pour le SNAP, qui a été à l'origine de cette création durant la négociation nationale, une formidable opportunité d'évolution de carrière sans changer de métier, par la reconnaissance des expertises détenues. Le SNAP s'est battu depuis 2017 pour cette création.

Chaque mois, lors des réunions du **CSE**, le SNAP veillera à poser les questions suivantes afin de garantir l'application intégrale de l'accord et l'équité d'accès à ses opportunités pour les conseillers de la région Corse :

Calendrier et mise en œuvre :

- Quelle est la date effective de démarrage des mesures prévues par l'accord ?
- Comment sont organisées les diffusions des postes vacants ou en repositionnement ?

Opportunités régionales :

- Quel est le nombre de postes ou de possibilités offertes spécifiquement en région Corse ?
- La disponibilité de ce poste d'expert est-elle effective dans toutes les agences de la région ?

Reconnaissance et validation des compétences :

- Quelles sont les procédures pour faire reconnaître cette expertise ?
- Comment cette expertise peut-elle être validée, et quels sont les canaux d'information à ce sujet ?

Recours et transparence :

- Quels sont les recours possibles ?
- Comment les conseillers seront-ils informés des évolutions et des opportunités liées à cet accord ?

SNAP Présentation des résultats du Baromètre Interne V12

A chaque fois, la présentation ne permet pas aux membres du CSE de se faire une idée de la réalité des choses. Il avait été demandé un effort sur le dossier versé au CSE, celui-ci a été fait mais en nous donnant des résultats déjà interprétés et en mettant l'accent sur certains d'entre eux. Notre besoin est de nous faire notre propre opinion et c'est en cela que notre rôle de représentant syndical prend tout son sens ! Il a été demandé l'intégralité du résultat du questionnaire, toutes les questions, tous les résultats, à charge aux syndicats de les analyser et d'en faire une synthèse. Le SNAP après ces travaux d'analyse, vous communiquera sa synthèse.

Effectifs mai 2026

Diffusion en prévisionnel d'un poste de conseiller emploi accompagnement à Ghisonaccia / Corte, prise de poste au 1 aout.

Point CSSCT

- Boite à clé à la DR Fait.
- Ghisonaccia : traces jaunes qui reviennent. La DR le note.
- Bastia : problèmes d'humidité à Bastia, le visiophone est HS, pb d'oxydation, il a des portes dans l'agence qui ne ferment pas sans aide mais ce sont des portes de zones de repli, aussi la question de la sécurité est posée. La fontaine à eau ne fonctionne pas, problème de pression d'eau et fuite dans les toilettes. Les travaux sont-ils finis ?
- Porto Vecchio : la porte coulissante des toilettes ne ferme plus, un loquet avait été posé à l'intérieur mais il y a un problème de sécurité en cas de malaise.

Informations diverses

- Certains collègues, qui ont perdu un proche, ont posé un congé annuel au lieu des congés spéciaux adhoc, il est demandé à la DRH de faire un rappel sur l'existence de ces droits.
- Le SNAP a travaillé sur le dossier « feuille de route » car les chiffres communiqués par la Direction lors du CSE du 28 mai étaient pour certains, inexacts. Exemple le SATIS ENT qui en 2025 était de 87% réalisé 87,7%, en 2026, la cible est affichée à 30,7%. Certains de ces objectifs impactent la **prime de performance** des ELD et notre **prime d'intéressement**, d'où notre demande de correction des documents.