

RÉUNION DU 25 JUIN 2026

VOS ELUS CSE

Employés
Delphine RICCI
Pascal BANNWARTH
Nina ZORINE
Sihem NAGOUSSI
Adeline SOUCHON
Mathieu MALMENAIDE
Asia LOUNIS
Werner ROMAN
Elisabett DA SILVA
Fatiha BEKADDAR

Agents de maîtrise Techniciens
Laurent MERIQUE
Fatima CHIKHAOUI
Sylvain BRUGIROUX
Stéphanie VILLEMIN
Pascal DAMBROSIO
Muriel SALOMON GAGNAIRE
Sihem SOUKI
Sébastien VACHER
Virginie FABRE
Benoît LUCHEZ-GAUVIN
Touria BEN MENNI
Patrice MEGOZ
Marie-pierre GARRY

Cadres
Isabelle DE OLIVEIRA
Christian BEC

REPRÉSENTANT SYNDICAL SNAP

Hicham JAKIR

VOTRE DÉLÉGUÉ REGIONAL

Sylvain BRUGIROUX

DÉCLARATION DU SNAP

Canicule : le SNAP demande des mesures exceptionnelles

Le SNAP souhaite ouvrir ce CSE par une alerte concernant l'épisode de canicule en cours et ses conséquences directes sur les conditions de travail et la santé des agents de France Travail en Auvergne-Rhône-Alpes.

Les températures exceptionnellement élevées, y compris la nuit, exposent les agents à des risques accrus : fatigue, malaises, déshydratation, difficultés de concentration, aggravation de situations de santé préexistantes, mais également risques liés aux trajets domicile-travail et aux déplacements professionnels.

Dans ce contexte, **le SNAP** demande à la Direction de prendre en compte cette situation exceptionnelle sur l'ensemble du périmètre Auvergne-Rhône-Alpes, en complément des actions déjà engagées. Nous demandons notamment la mise en œuvre du télétravail exceptionnel pour toutes les activités compatibles, pendant toute la durée de l'épisode caniculaire.

Nous rappelons également l'entrée en vigueur du décret du 27 mai 2025, applicable lors des épisodes de vigilance météorologique. Il prévoit notamment l'adaptation de l'organisation du travail, des horaires, des postes de travail ainsi que le maintien des locaux à une température adaptée.

Le SNAP demande qu'une attention particulière soit portée aux agents les plus vulnérables, notamment en raison de leur état de santé, de leur âge, d'une grossesse, d'un handicap ou de toute autre situation individuelle nécessitant une adaptation temporaire. Il demande également que des solutions adaptées soient prévues pour les agents devant assurer la garde de leurs enfants lorsque les écoles sont fermées ou ne peuvent plus les accueillir dans des conditions satisfaisantes.

La continuité du service public ne peut pas se faire au détriment de la santé et de la sécurité des agents. L'organisation du travail doit être adaptée à cette situation climatique exceptionnelle.

Le télétravail exceptionnel n'est pas une faveur : c'est une mesure de prévention simple, immédiatement mobilisable et proportionnée au risque.

Nous demandons enfin à la Direction de préciser les mesures complémentaires qu'elle entend mettre en œuvre, leur durée, leur périmètre d'application ainsi que les modalités de communication retenues à destination des managers et des agents.

Gestion des droits : une alerte sur la surcharge des équipes

Le SNAP souhaite attirer l'attention de la Direction sur la situation particulièrement préoccupante des agents en indemnisation.

Les équipes font face à une surcharge de travail continue et insuffisamment maîtrisée. Aux activités déjà très lourdes — traitement des inscriptions, demandes d'allocations, retour des pièces, revue des dossiers, corrections massives de flux entrants non conformes, CVM, réclamations, accueil téléphonique au 3949 et SAE — s'ajoutent régulièrement de nouvelles tâches : listes TP, vérification des certifications et mise en place des PRV, flux importants liés aux inscriptions des bénéficiaires du RSA, dossiers de fraude à la résidence, activités d'accueil, renouveau de l'ARC indemnisation ou encore participation à des informations collectives sur le marché du travail.

Cette accumulation s'accompagne d'une pression accrue sur les résultats, exercée auprès des responsables et des conseillers indemnisation, notamment concernant le traitement des SAE.

Dans le même temps, les équipes fonctionnent en sous-effectif, avec des portefeuilles élargis à plusieurs milliers de demandeurs d'emploi. Les absences de deux ou trois collègues doivent parfois être compensées sur les CVM, les réclamations et le traitement des dossiers. Des responsables participent eux-mêmes au traitement afin de soulager les équipes et de pallier le manque de moyens. À cela s'ajoutent désormais des formations sur les évolutions réglementaires programmées pendant la période estivale.

Le SNAP dénonce également des situations inacceptables. Certains conseillers ou responsables envisagent de travailler pendant leurs congés, voire ont déjà anticipé de le faire.

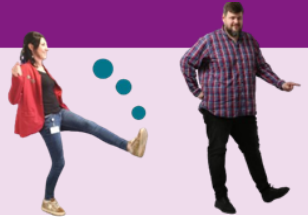
SNAP
PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat NAtional du Personnel de France Travail

REGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Cliquez ici pour adhérer au SNAP

syndicat.snap-ara@francetravail.fr www.snap-francetravail.fr



RÉUNION DU 25 JUIN 2026

CSE Auvergne Rhône-Alpes

Des différences de traitement sont également ressenties dans l'accès aux congés, avec notamment des refus de jours pour événements familiaux ou l'impossibilité, pour les agents GDD, de poser des congés en début d'actualisation.
Les conséquences sont déjà visibles : épuisement des équipes, arrêts maladie, tensions entre collègues et entre services, perte de sens et sentiment de saturation. La qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi est également affectée, avec des délais qui s'allongent et une multiplication des contacts non traités. Cette dégradation peut contribuer à l'apparition de comportements violents, comme le montrent certaines fiches de signalement particulièrement graves.
Le SNAP rappelle que plusieurs leviers peuvent être mobilisés rapidement :

- la mutualisation du 3949 entre agences, afin de mieux répartir la charge et de dégager des plages de traitement ;
- la prise en charge centralisée de certaines activités, notamment les rémunérations d'entrepreneurs ;
- une meilleure régulation des flux entrants, en encadrant les relances usagers et en fixant des délais de traitement réalistes ;
- une véritable priorisation des activités, avec la suspension de celles qui ne sont pas soutenables pendant la période estivale.

En conséquence, **le SNAP** demande une reconnaissance immédiate de la gravité de la situation, la mise en œuvre urgente de mesures concrètes de régulation de la charge afin de protéger la santé des conseillers et des responsables, ainsi que l'ouverture d'un dialogue social réel et constructif sur la situation de l'indemnisation, agence par agence, en s'appuyant sur les remontées du terrain et pas uniquement sur des moyennes régionales.
Sans action rapide, la situation risque de se dégrader encore davantage, avec un mois de septembre sous très forte tension.

INFORMATIONS DIRECTION

Suppression du Pôle de Réservation Interne en ARA

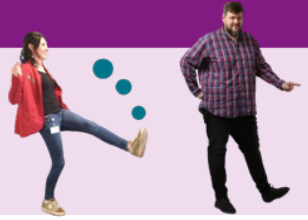
La Direction a présenté la suppression du Pôle de Réservation Interne (PRI) en Auvergne-Rhône-Alpes. Elle explique que cette évolution s'inscrit dans une démarche nationale visant à renforcer l'autonomie des agents. Selon les chiffres communiqués, la satisfaction liée aux réservations serait passée de 79 % à 85 % dans les régions ayant déjà adopté ce fonctionnement.
Jusqu'à présent, les agents avaient le choix entre réaliser eux-mêmes leurs réservations dans OGD ou solliciter le PRI. La Direction indique que cette seconde possibilité est devenue très marginale : 94 % des réservations ont été effectuées en autonomie en avril 2026 et 93 % en mai. À compter du 1er juillet, l'option permettant de faire appel au PRI disparaît de l'outil.
Les agents du PRI continueront toutefois d'intervenir pour accompagner les utilisateurs en difficulté, traiter les situations urgentes ou complexes, ainsi que certaines opérations spécifiques, comme les billets d'avion ou les locations de véhicules.
Sur le plan des ressources humaines, la Direction estime que cette évolution n'aura pas d'impact significatif. Les deux agents concernés consacreraient aujourd'hui une part limitée de leur activité aux réservations et exercent déjà d'autres missions, notamment dans les domaines des assurances, du nettoyage ou de la flotte automobile.
Pour accompagner cette évolution, plusieurs dispositifs sont annoncés : des webinaires, une documentation régionale actualisée, une médiathèque OGD, une hotline dédiée ainsi que le maintien d'un canal C'Zam pour les questions liées aux déplacements.

SNAP Pour le **SNAP**, les chiffres présentés montrent que les agents utilisent déjà très largement OGD. En revanche, un élément manque totalement : le temps consacré à ces tâches administratives. La progression de la satisfaction est mise en avant, mais rien n'est précisé sur la méthode utilisée pour la mesurer ni sur la représentativité de cette enquête.
La Direction considère que cette autonomie est désormais pleinement installée. Pour autant, elle ne démontre pas que ce transfert de tâches sera neutre en temps de travail ni qu'il restera sans conséquence pour les agents qui rencontraient encore des difficultés avec ces démarches.
En 2025, près de 12 % des réservations passaient encore par le PRI. Ce n'est donc pas un usage résiduel : plusieurs dizaines de réservations étaient encore traitées chaque mois, avec un pic à 210 en janvier 2026. Nous aurions souhaité savoir quels agents faisaient appel à ce service et pour quelles raisons. Sur ce point, la Direction n'apporte pas de réponse.
Nous saluons les mesures d'accompagnement prévues (webinaires, documentation, hotline, assistance via C'Zam). Il est toutefois regrettable qu'elles soient présentées seulement quelques jours avant l'entrée en vigueur du dispositif, laissant ainsi très peu de temps aux agents pour s'approprier cette évolution.

Échanges sur les Projets Régionaux d'Importance Majeure (PRIM)

La Direction a présenté plusieurs grands projets structurants qui mobiliseront France Travail dans les prochaines années : le Lyon-Turin, l'EPR2 du Bugey, l'exploitation du lithium dans l'Allier, les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2030 ainsi que le contournement ferroviaire de l'agglomération lyonnaise. Selon elle, ces projets représentent une opportunité importante pour l'emploi et nécessitent d'anticiper les recrutements, les besoins en formation et la coordination avec les partenaires locaux.
Tous ces projets n'en sont pas au même stade d'avancement. Le chantier Lyon-Turin est déjà engagé avec une cellule emploi à Saint-Jean-de-Maurienne. L'EPR2 s'inscrit dans un calendrier beaucoup plus long, avec un pic d'activité pouvant atteindre 11 000 personnes. Quant aux Jeux olympiques de 2030, ils devraient générer plusieurs vagues de recrutements, d'abord dans le BTP, puis dans les métiers de l'organisation, de la sécurité, de l'hôtellerie et de l'événementiel. Pour la Direction, l'enjeu est d'anticiper ces besoins afin d'éviter des difficultés de recrutement au moment du lancement des projets.
Certaines opérations, notamment l'EPR2, s'appuieront sur des cellules emploi dédiées, dont les postes seraient financés par les donneurs d'ordre. En revanche, leur organisation concrète reste à construire : nombre de conseillers mobilisés, moyens supplémentaires ou modalités de fonctionnement n'ont pas encore été arrêtés. La Direction s'est engagée à revenir devant le CSE pour présenter la méthodologie des PRIM ainsi qu'un premier bilan du chantier Lyon-Turin.





RÉUNION DU 25 JUIN 2026
3/5

CSE Auvergne Rhône-Alpes

Les élus du SNAP ont interrogé la Direction sur la mobilisation éventuelle des équipes MRS et sur les conséquences que ces grands projets pourraient avoir sur le logement. Dans certains territoires, une hausse des loyers ou des difficultés d'hébergement pourraient rapidement compliquer les recrutements et nuire à l'attractivité de certains secteurs.

La Direction a indiqué que ces différents sujets seraient approfondis lors de prochains CSE. Elle reconnaît que les conséquences sur les territoires, notamment en matière de logement, devront être suivies avec attention.
La Direction identifie également plusieurs points de vigilance. Une concentration importante des recrutements sur ces grands chantiers pourrait assécher le marché de l'emploi local et fragiliser certaines entreprises. Elle souligne également les enjeux liés au logement, aux infrastructures, à la montée en compétences des demandeurs d'emploi et à la coordination des différents acteurs afin d'éviter des recrutements dans l'urgence.
Concernant les Jeux olympiques de 2030, la Direction souhaite s'appuyer sur le retour d'expérience des Jeux de Paris afin de mieux anticiper les besoins en recrutement et d'éviter les difficultés rencontrées lors de cette précédente édition. Elle estime également que les compétences acquises à cette occasion pourront être valorisées au-delà de l'événement lui-même.

CONSULTATION SUR LA CENTRALISATION DU TRAITEMENT DES FORMULAIRES U1 ET DES DAL FRONTALIÈRES

Ce projet avait déjà été présenté en détail lors du CSE de mai. Vous pouvez retrouver notre analyse complète dans la communication du CSE du 28 mai 2026.

Pour le **SNAP**, l'objectif de simplifier les procédures et d'harmoniser les pratiques peut constituer une avancée, notamment pour les agences qui traitent peu de dossiers de ce type. En revanche, plusieurs interrogations demeurent quant à la mise en œuvre concrète de cette nouvelle organisation.
La Direction ne précise pas comment le temps prétendument libéré dans les agences sera réellement utilisé ni comment seront maintenues les compétences indemnisation de proximité. Il existe le risque de voir progressivement disparaître une expertise aujourd'hui détenue par les conseillers GDD, alors même que les agences continueront à devoir répondre aux usagers confrontés à des situations complexes, particulièrement sur le bassin genevois très impacté par les frontaliers. La question du traitement des réclamations par la région, par l'agence d'origine, pose également question, puisque des conseillers devront répondre à des questions sur des dossiers qu'ils n'ont pas eux-mêmes traités, avec des compétences qui risquent de diminuer du fait de l'absence de pratique.
Au-delà des questions d'organisation interne, la qualité de réponse apportée aux demandeurs d'emploi frontaliers devra être suivie avec attention, notamment lorsque les situations nécessitent une connaissance fine des réalités locales. **Les élus du SNAP** ont demandé qu'un point d'étape soit réalisé à la mise en œuvre en Auvergne-Rhône-Alpes et que la possibilité soit laissée de suspendre ou de reporter le déploiement régional si les retours des premières vagues de déploiement mettaient en évidence des difficultés importantes en matière de qualité de service, de délais de traitement ou de fonctionnement opérationnel. Compte tenu de ces nombreuses interrogations et des garanties qui restent à apporter, **les élus du SNAP** ont fait le choix de s'abstenir lors de cette consultation.

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) AUVERGNE RHÔNE-ALPES

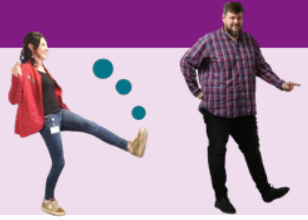
Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) repose sur une trame nationale commune qui distingue onze familles de risques, avec en tête les risques psychosociaux, les risques d'agression et les risques liés aux déplacements externes. Chaque site évalue ensuite ces risques au regard de sa réalité locale, recense les mesures de prévention déjà mises en place et apprécie les moyens de maîtrise existants afin d'identifier les actions complémentaires à engager. La réglementation impose une mise à jour au moins annuelle, ainsi qu'à chaque évolution importante susceptible de modifier les conditions de travail.
La Direction a présenté la consolidation régionale des DUERP 2026. Les débats ont mis en évidence plusieurs limites : une méthode de cotation parfois difficile à comprendre, une participation inégale des représentants de proximité et un manque de visibilité sur les actions réellement engagées pour prévenir les risques.

Pour **le SNAP**, trois risques doivent rester au cœur des priorités : les risques psychosociaux (RPS), les agressions et le risque attentat. Les RPS sont d'ailleurs identifiés comme le premier risque professionnel dans le référentiel national du DUERP. Dans ce contexte, les écarts de cotation observés entre certains sites interrogent. Pression sur les objectifs, changements d'organisation, difficultés informatiques, charge de travail ou perte de sens concernent pourtant l'ensemble des agents. Il est donc difficile de comprendre pourquoi ce risque est parfois évalué comme faible ou peu probable.

La Direction rappelle que le modèle du DUERP est défini au niveau national, tout en laissant chaque site réaliser sa propre évaluation. Elle reconnaît toutefois que les représentants de proximité n'ont pas toujours été pleinement associés à cette démarche.

Les élus du SNAP ont également attiré l'attention de la Direction sur la situation de l'agence Grenoble La Bruyère, confrontée à un environnement particulièrement dégradé (présence régulière de personnes sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants, nuisances récurrentes, point de deal à proximité immédiate...).
Cette situation rappelle que France Travail ne peut pas agir seul. Les collectivités, la préfecture et les services de l'État doivent également prendre leurs responsabilités afin de garantir un environnement de travail sécurisé, tandis que l'établissement doit poursuivre les mesures de protection des agents.





RÉUNION DU 25 JUIN 2026
4/5

CSE Auvergne Rhône-Alpes

INFORMATION SUR LE FONCTIONNEMENT DES IPT DANS LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES

Les Instances paritaires territoriales (IPT) examinent certaines situations individuelles de demandeurs d'emploi lorsque la réglementation prévoit une décision après étude du dossier. Elles interviennent notamment en cas de démission, de reprise d'activité ou dans certaines situations liées à une activité non salariée. En Auvergne-Rhône-Alpes, sept IPT couvrent l'ensemble du territoire. La Direction a présenté ces différentes organisations. Certaines Directions départementales s'appuient davantage sur les directeurs d'agence, les responsables d'équipe, les référents métier ou les conseillers. Selon elle, cette souplesse permet d'adapter le fonctionnement aux réalités de chaque territoire.
En Isère, chaque agence participe désormais à tour de rôle à l'organisation d'une IPT. Les nouveaux participants sont accompagnés en binôme et bénéficient d'un temps de formation. Pour la Direction, cette organisation permet de mieux répartir la charge de travail, d'améliorer la qualité des dossiers et de partager cette mission entre davantage d'agents.

SNAP **Les élus du SNAP** ont souligné que ces différences d'organisation d'un département à l'autre interrogent. Les décisions prises en IPT peuvent avoir des conséquences importantes pour les demandeurs d'emploi. Elles doivent donc reposer sur des pratiques harmonisées, des critères clairement définis et une formation équivalente pour tous les participants.
Le principal point de vigilance concerne la charge de travail. La préparation d'une IPT peut nécessiter plusieurs jours, notamment lorsque les dossiers sont nombreux, complexes ou incomplets. Cette activité s'ajoute au travail quotidien des référents métier, des responsables d'équipe, des conseillers indemnisation et des Directions d'agence. Les prochaines évolutions de l'assurance chômage et l'augmentation possible des cas de saisine risquent d'accentuer cette charge.

La Direction considère que cette mission relève pleinement des responsabilités des directeurs d'agence. Elle indique que les difficultés devront être prises en charge localement, avec l'appui d'autres agences si nécessaire. Elle annonce également le déploiement progressif d'outils destinés à simplifier l'archivage et l'extraction des fiches de saisine.

SNAP Pour **le SNAP**, ces automatisations peuvent être utiles, mais elles ne compensent ni le manque de temps, ni le besoin d'expertise, ni l'absence d'harmonisation des pratiques. Si certaines évolutions, comme l'accompagnement en binôme ou la répartition de la charge entre agences, vont dans le bon sens, elles ne doivent pas masquer la complexité croissante des dossiers, la hausse attendue des saisines et la pression supplémentaire exercée sur les équipes.
Le SNAP demande une harmonisation des pratiques entre les Directions départementales, un accompagnement renforcé des agents et des moyens adaptés, afin que cette mission ne se fasse pas au détriment du fonctionnement des agences.

PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE INTERNE ARA

Deux fois par an, en mars et en novembre, les agents sont invités à répondre au baromètre interne, qui mesure leur perception de leurs conditions de travail, de leur engagement et de leur environnement professionnel. La Direction a présenté les résultats de la première vague de 2026.
Le taux de participation atteint 75 % en Auvergne-Rhône-Alpes, un niveau supérieur à la moyenne nationale (70 %). La Direction relève une progression de plusieurs indicateurs, notamment la qualité de vie et les conditions de travail (+3,3 points), la perception de la charge de travail (+6 points), le sens du travail, la motivation et la perception du management. Elle y voit les premiers effets des actions engagées après les difficultés rencontrées en 2025.

SNAP Pour **le SNAP**, cette progression ne doit pas masquer deux signaux préoccupants. Le premier concerne la confiance dans l'avenir de France Travail, qui reste l'indicateur le plus faible du baromètre avec seulement 52 % d'opinions favorables. Le second porte sur la charge de travail : 29 % des agents estiment qu'elle est trop importante et 48 % déclarent y faire face, sans pour autant considérer leur situation comme satisfaisante.
Les élus du SNAP ont également interrogé la direction sur les garanties apportées en matière d'anonymat et de liberté de parole des agents, une préoccupation régulièrement exprimée sur le terrain, sans obtenir de réponse précise sur ce point.

La Direction considère que le baromètre constitue un indicateur utile du climat social. Les résultats sont analysés avec chaque territoire et les agences rencontrant les plus grandes difficultés peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique. Elle indique en revanche qu'aucun lien direct n'a, à ce jour, été établi entre les résultats du baromètre, les alertes RPS, les agressions ou l'absentéisme.
La Direction ne souhaite pas communiquer les résultats détaillés par agence. Ils restent, selon elle, un sujet de dialogue local, même si les représentants de proximité peuvent demander à connaître les données concernant leur périmètre.

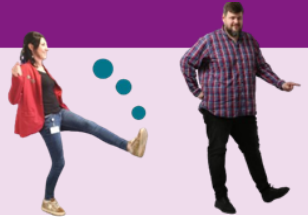
SNAP Si plusieurs indicateurs sont en progression, les résultats rappellent que la confiance dans l'avenir de France Travail et la charge de travail restent deux préoccupations majeures. Pour **le SNAP**, ces constats doivent se traduire par des actions concrètes au bénéfice des agents et ne pas se limiter à un simple exercice statistique.

POINT SUR LE TÉLÉTRAVAIL EXCEPTIONNEL / OCCASIONNEL

La Direction a présenté les données relatives au télétravail occasionnel et exceptionnel depuis le 1er janvier. Cette présentation faisait suite à une demande des élus du SNAP, qui souhaitent disposer régulièrement de ces indicateurs afin de suivre l'évolution des pratiques en Auvergne-Rhône-Alpes.

SNAP Le premier constat est celui d'un recours encore limité au télétravail occasionnel. Au regard du nombre d'agents susceptibles d'en bénéficier, les volumes restent faibles. Pour **le SNAP**, les 12 jours prévus par l'accord constituent un maximum, pas un objectif. Il n'est donc pas question d'imposer le télétravail, mais les agents qui en expriment le besoin doivent pouvoir y accéder plus facilement lorsque les nécessités de service le permettent.





RÉUNION DU 25 JUIN 2026
5/5

CSE Auvergne Rhône-Alpes

Le télétravail constitue également un levier concret en faveur du pouvoir d'achat. **Le SNAP** avait d'ailleurs alerté la Direction dès le CSE de mars sur les coûts de déplacement supportés par les agents. Le faible recours au télétravail occasionnel interroge donc sur la manière dont les possibilités offertes par l'accord sont réellement mises en œuvre sur le terrain.
Les élus du SNAP ont demandé des indicateurs complémentaires, notamment le nombre de demandes formulées, leur taux d'acceptation et la répartition des agents selon le nombre de jours accordés. Le seul suivi des jours consommés ne permet pas de distinguer une absence de demandes d'éventuels refus ou de pratiques locales restrictives.
Les élus du SNAP ont également rappelé que l'accord télétravail définit déjà les conditions d'accès au télétravail occasionnel. Pourtant, certaines agences y ajoutent des exigences qui n'y figurent pas, comme une validation préalable à la saisie de la demande dans Horoquartz ou la production de justificatifs.
Le SNAP demande le respect de l'accord télétravail et une application homogène de ses dispositions dans l'ensemble des agences, afin de garantir une égalité de traitement entre tous les agents.
Les élus du SNAP ont rappelé que l'accord distingue le télétravail occasionnel du télétravail exceptionnel. Lors d'un épisode de forte chaleur rendant les locaux difficilement supportables, les agents ne devraient donc pas avoir à utiliser leur contingent de télétravail occasionnel. **Le SNAP** demande le respect de cette distinction, indispensable pour garantir les droits des agents et assurer un suivi fidèle de l'utilisation de ces deux dispositifs.

La Direction a annoncé la publication d'une note nationale destinée à préciser les mesures applicables lors des épisodes climatiques dégradés et à harmoniser les pratiques

SNAP L'instruction n'évoque pas le télétravail occasionnel, mais précise qu'en cas de vigilance rouge : « L'obligation de présence sur site est limitée aux seules activités ne pouvant être réalisées à distance, en veillant à maintenir la nécessaire continuité de service. À cette fin, le télétravail exceptionnel est systématiquement proposé pour toutes les activités compatibles. »
Les élus du SNAP ont relevé que le CSE du 25 juin avait dû être organisé à distance en raison des fortes chaleurs dans les locaux de la Direction régionale, alors que, paradoxalement, des collègues pouvaient toujours être amenés à y travailler. Cette situation souligne la nécessité de prendre des décisions cohérentes et protectrices pour l'ensemble des agents.
Pour **le SNAP**, l'accord télétravail offre des possibilités utiles, mais son application reste trop dépendante d'interprétations locales, il doit être appliqué de manière homogène dans toutes les agences, dans le respect de ses dispositions et de la confiance accordée aux agents. Le télétravail occasionnel doit pouvoir être utilisé lorsqu'il est compatible avec l'activité, tandis que le télétravail exceptionnel doit être mobilisé lorsque les conditions de travail sont fortement dégradées.
À ce titre, les communications de la Direction régionale doivent être pleinement conformes à l'accord télétravail et aux instructions nationales, afin d'éviter toute ambiguïté dans leur mise en œuvre.

BILAN CAMPAGNE EPA

La Direction a présenté le bilan de la campagne des Entretiens Professionnels Annuels (EPA), qui s'est déroulée du 1er février au 30 avril, sur une période plus courte que les années précédentes. Avec 5 327 EPA ouverts, le taux de réalisation atteint 99,32 %, légèrement supérieur à celui de 2025.
Parmi les EPA non validés, 50 ont été refusés par les agents. La campagne a également donné lieu à 335 plans d'action partagés (PAP) et à 49 Points Professionnels Annuels (PPA), établis unilatéralement en cas de refus de l'entretien.
La Direction précise qu'un PAP peut durer jusqu'à six mois et doit comporter des actions concrètes, mesurables, des moyens associés et des points d'étape. Le Directeur Régional Adjoint à la Performance Sociale a également indiqué que lorsqu'un PAP est réalisé, la promotion est automatique, en précisant que cet engagement sera consigné au procès-verbal de la séance.

SNAP Les **élus du SNAP** ont salué la simplification du formulaire EPA, qui répond à une demande exprimée de longue date par les agents. Ils se félicitent également de l'engagement pris par le Directeur Régional Adjoint à la Performance Sociale de garantir la promotion automatique lorsqu'un PAP est réalisé. Ils ont également attiré l'attention de la Direction sur les situations dans lesquelles un PAP ne peut être mené à son terme pour des raisons indépendantes de la volonté de l'agent, comme l'annulation d'une formation par l'Académie.

En réponse, la Direction a rappelé que le PAP devait rester un outil d'accompagnement vers la promotion, fondé sur des objectifs mesurables permettant à l'agent de démontrer sa capacité à accéder au niveau supérieur. Sur le cas des formations annulées par l'Académie, elle a reconnu ne pas pouvoir apporter de réponse précise, tout en indiquant que ces situations devaient naturellement être appréciées en faveur de l'agent.

SNAP **Le SNAP** prend acte de cette position et veillera à ce qu'elle soit appliquée lorsque des formations de l'Académie ou d'autres actions prévues dans un PAP ne peuvent être réalisées pour des raisons indépendantes de la volonté de l'agent.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Le CSE a adopté à l'unanimité le mandatement de la CASC afin de préparer la programmation des linéaires 2027 et de poursuivre les travaux sur l'évolution de l'offre. Les élus ont également adopté à l'unanimité des votants une augmentation du budget prévisionnel des linéaires, porté de 240 000 € à 250 000 € pour 2027.

SNAP Pour **le SNAP**, cette augmentation limitée constitue un choix d'équilibre. Elle permet de préserver l'attractivité des linéaires face à l'inflation, sans remettre en cause les autres prestations des activités sociales et culturelles, notamment les dotations aux agents et aux enfants, l'aide destinée aux enfants en situation de handicap, le fonds de secours ainsi que les autres dispositifs proposés aux agents. **Le SNAP** défend une gestion responsable des activités sociales et culturelles, afin de garantir leur pérennité et de préserver durablement un niveau de prestations de qualité au bénéfice de tous les agents.

