



RÉUNION DU 25 SEPTEMBRE 2025

VOS ELUS CSE

Employés

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

Agents de maîtrise Techniciens

Laurent MERIQUE
 Fatima CHIKHAOU
 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

REPRESENTANT SYNDICAL SNAP

Hicham JAKIR

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Sylvain BRUGIROUX

DÉCLARATIONS DU SNAP

Négociation annuelle obligatoire

Alors que la charge de travail est en constante augmentation et que la pression s'accroît sur l'ensemble des agents, la DG indique qu'à l'heure actuelle aucune revalorisation n'est en cours de négociation faute d'interlocuteur compte tenu de l'absence de Gouvernement. Les chances d'obtenir une revalorisation générale des salaires est donc très compromise pour 2025.

Pour le **SNAP**, il est impératif de reconnaître les efforts réalisés par l'ensemble des salariés de France Travail, par une augmentation significative des salaires. La perte du pouvoir d'achat des agents de France Travail s'accroît année après année.

Conjointement, le **SNAP** insiste pour le renouvellement de mesures permettant d'amortir l'augmentation du coût de la vie : (primes de partage de la valeur pour l'ensemble du personnel, rachat des jours RTT majoré à 25%, revalorisation des Titres Restaurant).

Cas de légionellose à Albertville

Entre le 16 et 22 septembre, 17 cas de légionellose ont été identifiés dans le secteur d'Albertville. Parmi ces personnes, cinq sont hospitalisées en réanimation et un décès est à déplorer.

Des investigations sont en cours pour tenter de déterminer la ou les sources à l'origine de cette contamination. Le **SNAP** souhaite savoir si des actions préventives en lien avec l'ARS sont déployées ou en cours de déploiement sur le site Albertville.

INFORMATIONS DIRECTION

Présentation des priorités de la rentrée 2025

Dans le document présenté à tous les agents, trois éléments sont particulièrement mis en avant : La relation avec les usagers, la coopération avec les partenaires et la culture du résultat. Le Directeur Général distingue les indicateurs stratégiques qui sont les plus importants des autres (indicateurs repères). La note évoque également le contexte de stagnation économique que connaît la France actuellement et qui pèse sur l'institution pour de multiples raisons. La note se divise en 5 points :

La mission fondamentale reste l'accélération du retour à l'emploi. Cela inclut la partie entreprise (prospection, fidélisation, task forces et approche sectorielle, avec des indicateurs stratégiques), l'accompagnement intensif du demandeur d'emploi (avec la mobilisation de services comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), et la sécurisation du demandeur d'emploi sur son indemnisation et sa situation financière (travail sur les conseils et les trop-perçus).

L'équilibre entre droits et devoirs concerne le contrôle de la recherche d'emploi et la lutte contre les comportements abusifs, un point important pour la région avec la question des transfrontaliers.

La création de solutions sur mesure pour les territoires avec les Comités Locaux Pour l'Emploi. Le Directeur Régional répète que les comités locaux sont là où tout se joue. L'équipe régionale travaille sur ces sujets et les problématiques concrètes au sein de ces comités. Elle se réunit pour trouver des solutions et bâtir des plans d'action communs, en unissant forces, expertises et moyens. L'équipe, qui monte en puissance, comptait une vingtaine de fiches action avant l'été pour près d'une centaine aujourd'hui.

La mobilisation auprès des demandeurs d'emploi les plus fragiles, notamment les jeunes et les seniors. Les plans Seniors et Avenir Pro ont été mis en place à ce titre. Le Directeur Régional a rencontré le Haut-Commissaire à l'insertion des jeunes avec une rectrice d'académie. S'ajoutent également les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Le Directeur Régional et son équipe étaient présents à une réunion du Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (Cheops – Cap Emploi) de France et y ont mis en avant ces sujets ainsi que l'importance des Comités Locaux.

L'optimisation des moyens et l'amélioration des services (démarche d'efficience). Le Directeur Régional rappelle que cet aspect a été souligné dans la note régionale. L'objectif est de fournir le meilleur service possible de la manière la plus efficace, à moindre coût. L'accent est mis sur toutes les tâches ayant la plus forte valeur ajoutée humaine.

La note se termine par le rappel de la vision de la Direction, qui est de rendre possible la réussite de tous.



RÉUNION DU 25 SEPTEMBRE 2025 2/3

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

Point de situation sur les « attentes placement »

Le DRAO a fait pendant le mois d'août une note sur les attentes placements à la DG par rapport aux retours des membres des ELD. La DR considère qu'il y a 25 attentes différentes qui arrivent régulièrement dans les agences, et parmi elle, il y a une dizaine de nouvelles attentes liées à la Loi Plein Emploi. Sur les volumes, en comparaison avec le même mois de l'année précédente, il y a une augmentation globale de 2%. La problématique n'est pas liée au volume, mais au temps de traitement des attentes dont certaines nécessitent l'ouverture de 4 écrans différents comme la synthèse du demandeur d'emploi, les données concernant son orientation, son historique d'inscription ou le journal des contacts.

Les deux points les plus importants concernent les EDO et les DPA où il peut y avoir des problèmes avec les « faux primo demandeurs », avec un nouvel identifiant mais déjà inscrit sur les dernières années.

À la suite des remontées de diverses régions, le Directeur Général a finalement décidé de retirer ces signatures des attentes pour limiter les traitements. Les contrats d'engagement devront être signés avant le 31 décembre 2026. Le DRAO rappelle que si des pratiques intéressantes émergent, elles pourront remonter au niveau régional.

CONSULTATION SUR LA DENSIFICATION DE LA DR LYON

Après la présentation du [projet lors du CSE du mois d'août](#), la direction a proposé quelques ajustements pour prendre en compte les remarques des élus.

La direction a passé une première commande de casques avec atténuation phonique renforcée qui seront testés pour vérifier si le modèle répond aux besoins des agents. Des bureaux réservables et l'installation de chatbox devraient permettre aux agents de s'isoler si besoin.

La direction départementale du Rhône et l'ex DRTC centre dépendront désormais des représentants de proximité de la DR et du Campus.

SNAP Pour le **SNAP**, cette situation, si elle repose sur une logique immobilière pose un problème puisque l'interlocuteur des RP sur les inspections de la direction départementale du Rhône ne sera plus le Directeur Départemental en direct mais La Directrice Gestion des ressources humaines et relations sociales.

SNAP Les élus du **SNAP** ont demandé que le télétravail soit réétudié à la suite de ce déménagement, à la fois pour les agents qui changent de lieu de travail et peuvent souhaiter bénéficier de plus de télétravail, dans les limites de l'accord, ou d'une modification des jours, mais également pour les agents qui déjà présents à la Direction Régionale se retrouvent dans des bureaux avec plus de postes de travail (jusqu'à 13 postes) et donc plus de bruit potentiellement.

La direction a répondu qu'il est toujours possible d'ouvrir un formulaire de télétravail, la question sera étudiée au cas par cas.

SNAP Même si ce Schéma Immobilier d'État s'impose à France Travail, face à l'absence d'éléments chiffrés, notamment sur la présence effective des agents sur site, les élus du **SNAP** se sont abstenus sur ce sujet.

Les travaux d'aménagement se dérouleront à compter de la semaine 42, les déménagements étant programmés à partir de la semaine 45 jusqu'à la semaine 51.

Le projet initial de déplacer les organisations syndicales à l'agence de Lyon Jean Jaurès a été abandonné, une réorganisation des bureaux de la secrétaire du CSE, des assistantes du CSE et des organisations syndicales non représentative sera menée pour optimiser l'utilisation des espaces.

SNAP Les élus du **SNAP** ont salué la solution proposée par la direction qui permet de maintenir la présence des syndicats à la Direction Régionale.

DÉPLOIEMENT DE ZENIT

Le projet vise à moderniser la base de données SIGMA, datant de 1991 qui est devenue obsolète, afin d'améliorer l'accès aux applications, de limiter les risques liés à des outils dépassés et de mieux maîtriser les coûts et la gestion des données partagées avec les partenaires du RPE. La DSI (Direction des Systèmes d'Information) travaille sur cette opération inédite depuis 2022 et prévoit une bascule confiante vers un environnement Linux. Actuellement, les anciens et nouveaux environnements fonctionnent en parallèle.

Une bascule unique est prévue du 7 novembre au soir au 12 novembre au matin pour éviter la multiplication des versions.

La phase de migration et de traitement des données aura lieu le 7 novembre au soir. La région ARA sera sollicitée à hauteur de 6 collaborateurs (dont 4 experts applicatifs du service et un conseiller suivi CDDE) pour des plages d'astreinte prévues le 10 et 11 novembre (10h à 18h, par roulements de 4 heures).

Des tests de charge ont été effectués, et la DSI garantit que tout a été fait pour éviter des dysfonctionnements le jour de la reprise. La montée en charge du système se fera de manière progressive dès le 12 novembre, sans qu'aucun rendez-vous physique ou téléphonique ne soit planifié à cette date pour des raisons de prudence.

Pour le Directeur Des Opérations, le projet est d'une ampleur inégalée et le risque zéro n'existe pas.

Un plan de continuité d'activité est prévu, avec la mise à disposition d'un MAP secours qui sera disponible uniquement en consultation afin de permettre de maintenir un service de qualité le 12 novembre même en cas de dysfonctionnement.

SNAP Les élus du **SNAP** ont alerté sur la réouverture des services téléphoniques le 12 novembre à 8h, craignant que nous nous mettions en difficulté. Il serait préférable de mettre en place une messagerie vocale indiquant que les services pourraient être dégradés, voire de laisser le service téléphonique fermé jusqu'à 9h ou 10h, le temps de vérifier que tout fonctionne. Le risque est important, une anticipation serait donc intéressante plutôt qu'attendre en cas de dysfonctionnement que la Direction générale donne son aval, puis que la mesure soit mise en place.

SNAP Les élus du **SNAP** ont demandé si un bandeau serait mis sur le site internet de France Travail, si les services seraient dégradés pendant le week-end ? Nous serons en période d'actualisation, quels seront les impacts ? Cette période sera-t-elle décalée ou étendue ?

SNAP Les élus du **SNAP** ont également demandé si des changements seraient visibles pour les agents le 12 novembre au-delà d'un fonctionnement plus rapide.

Concernant le report de l'actualisation, aucune décision n'était prise à date.





RÉUNION DU 25 SEPTEMBRE 2025 3/3

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

PILOTE LINKEDIN

En 2024, 555 902 postes ont été retirés par manque de candidats adéquats, aussi France Travail a décidé de doter les conseillers France Travail Pro volontaires de comptes LinkedIn « recruter ». Il y a une limite d'environ une centaine de licences pour la région. Il n'est pas nécessaire qu'une équipe entière d'une agence participe. Le pilote vise à améliorer le taux de pourvoi des offres d'emploi et à augmenter le recours à France Travail en utilisant la plateforme LinkedIn.

Deux objectifs principaux sont définis :

- ✓ Amélioration du Taux de Pourvoi des Offres :
 - Mobilisation de la base de profils LinkedIn pour compléter la base de chercheurs d'emploi de France Travail.
 - Mise en avant d'offres spécifiques via la fonctionnalité Job Slots et animation de groupes professionnels sur LinkedIn.
- ✓ Augmentation du Taux de Recours à France Travail :
 - Utilisation de l'accès aux profils LinkedIn comme argument pour fidéliser les entreprises existantes et attirer de nouvelles entreprises.
 - Proposition de candidats France Travail pour des offres publiées sur LinkedIn.

Une première phase s'est déroulée d'octobre 2024 à mars 2025 à Dieppe pour les recrutements de la centrale EPR2 (Evolutionary Power Reactor 2) de Penly avec EDF.

Une deuxième phase doit débuter prochainement et jusqu'à mars 2026 sur 5 DR (Hauts de France, Normandie, Pays de La Loire, Nouvelle Aquitaine et Auvergne Rhône-Alpes) pour 500 conseillers France Travail Pro, et pour 5000 offres, soit l'équivalent de 0,5% des offres de France Travail

Si cette 2e phase est concluante, il y aura une extension nationale à compter de mars 2026 jusqu'à mars 2028 pour l'ensemble des conseillers France Travail Pro, et l'ensemble des offres.

Les conseillers devront se connecter à partir de leur compte LinkedIn perso, et auront accès à un espace pro avec l'accès « recruter ».

Le pilote sera proposé à tous les conseillers FT Pro d'ARA, pour une centaine de comptes recruteurs.

SNAP Les élus du SNAP ont posé la question de l'adéquation entre les profils de demandeurs sur LinkedIn par rapport aux 555 000 postes retirés ? On nous parle d'une généralisation d'un pilote qui n'a été réalisé que sur une agence et sur un recrutement très particulier. Il reste 5 projets d'EPR en France, donc ce premier pilote n'est pas pertinent car il ne correspond pas aux réalités du marché.

SNAP Alors que la phase 2 n'a pas encore débuté, on nous annonce une phase de généralisation à compter de mars 2026 si la phase 2 est concluante, mais sans expliquer ce qui permettrait de qualifier la phase 2 de concluante, sans objectifs ni indicateurs. Pour les élus du SNAP, l'histoire semble déjà écrite.

SNAP Les élus du SNAP ont demandé le coût de l'opération globale ?

SNAP Ne risque-t-on pas de brouiller le message alors que des politiques nous attaquent en nous mettant en concurrence avec LinkedIn.

SNAP Les élus du SNAP ont demandé quels seront les impacts en termes de Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) alors que LinkedIn a écopé d'une amende historique de 310 millions d'euros en octobre 2024 pour non-respect du RGPD et a récemment annoncé que les données des utilisateurs seraient utilisées pour entraîner leur intelligence artificielle. En investissant LinkedIn, est-ce qu'on ne risque pas d'ouvrir la porte à des tentatives de phishing ?

SNAP Comment alimenter le Système d'Information de France Travail alors que l'identité des inscrits sur LinkedIn n'est pas vérifiée ? Le but de ce pilote est de proposer des candidats France Travail à des offres postées par des entreprises sur LinkedIn : Est-ce que les offres seront déposées chez France Travail ? Dans le cas contraire, comment seront communiquées les candidatures des DE ? Comment recueillir le consentement de l'employeur pour la diffusion de l'offre ou celui des demandeurs d'emploi si le système d'information de France Travail n'est pas utilisé ? Alors que les personnes inscrites sur LinkedIn ne sont pas forcément en recherche d'emploi, les élus du SNAP se demandent si on ne se dirige pas vers un « en faire plus pour ceux qui en ont le moins besoin ». Comment sera identifié le temps pour ces actions sur les plannings des CDE ?

SNAP Quels seront les impacts lorsqu'un conseiller doté d'un compte « LinkedIn recruter » change de poste ou quitte France Travail ? La direction a répondu que les accès seraient retirés aux conseillers qui ne souhaiteraient plus les utiliser ou n'en auraient plus besoin. Les élus ont demandé à l'unanimité une consultation sur ce pilote LinkedIn, elle sera à l'ordre du jour du CSE d'octobre.

JOURS DE PONT 2026

Trois jours de ponts seront proposés par la direction en 2026 : Le vendredi 2 janvier (jour de l'an), le vendredi 15 mai (ascension) et le lundi 13 juillet (fête nationale). Il restera donc 2 jours mobiles à la main des agents. Retrouvez [ici la communication du SNAP](#) sur le sujet

DOTATION DE NOEL 2025

Les élus ont voté, comme en 2024, une dotation de Noël d'un montant de 100€. La commission des marchés établira une grille de critères qui sera soumise au vote du CSE, puis elle choisira le prestataire qui sera retenu après un appel d'offres.

Retrouvez la communication du SNAP sur [le programme 2026 des activités sociales et culturelles](#).

