

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SNAP



CSE

Auvergne  
Rhône-Alpes

## RÉUNION DU 28 MAI 2026

## 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 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

**Les élus du SNAP** souhaitent attirer l'attention de la direction sur la nécessité d'anticiper les mesures à mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs. La note diffusée le 27 mai constitue un rappel utile, mais elle doit désormais s'accompagner de mesures concrètes et être communiquée suffisamment tôt pour produire pleinement ses effets.

Cette nécessité d'anticipation est d'autant plus forte compte tenu des obligations des employeurs en matière de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur. L'actualité météo confirme également cette urgence : pour la première fois, Météo-France a déclenché une vigilance orange canicule dès le mois de mai et la moitié des départements de la région a été concernée par des vigilances chaleur.

**Les élus du SNAP** demandent que les premiers niveaux de vigilance déclenchent automatiquement les premières mesures de prévention, notamment sur les sites identifiés comme sensibles ou confrontés à des difficultés récurrentes de climatisation, de ventilation ou d'isolation. Ils rappellent également que le télétravail exceptionnel doit pouvoir être mobilisé lorsque les conditions le justifient afin de limiter les déplacements des agents, mais aussi des demandeurs d'emploi qui doivent se déplacer, y compris aux heures les plus chaudes de la journée.

**Pour le SNAP**, la prévention des fortes chaleurs doit être préparée en amont et non dans l'urgence. La note fortes chaleurs doit devenir un véritable outil de prévention, diffusé au bon moment et accompagné des mesures nécessaires.

Les élus du SNAP ont de nouveau demandé à la direction de mettre en place le télétravail face à la hausse du coût de l'essence. À ce jour, les réponses apportées au niveau national et régional ne se traduisent pas par d'évolutions visibles sur le terrain.

La circulaire du Ministre de l'Action et des Comptes publics du 5 mai 2026, demande d'augmenter le télétravail, notamment pour les agents dont le trajet domicile-travail se réalise impérativement en voiture personnelle, du fait d'une desserte insuffisante par les transports collectifs.

Si le recensement des salariés concernés constitue une première étape utile dans cette optique, la circulaire préconise également de limiter les déplacements professionnels évitables et de développer un dialogue de proximité avec les représentants du personnel.

Les élus du SNAP ont demandé un état des lieux mensuel des jours de télétravail occasionnel et exceptionnel accordés afin de mesurer concrètement la prise en compte des demandes des agents et de leurs représentants.

À noter que l'hebdo DRAPS du 21 mai est venu rappeler le cadre d'utilisation du télétravail prévu par l'accord, après une communication de février qui avait été perçue comme plus restrictive par de nombreux agents.

## INFORMATIONS DIRECTION

## Calendrier des déménagements

Prévus de longue date puisque le dossier avait été présenté en CSE en décembre 2022, le site de Valence Hugo déménagera dans ses nouveaux locaux entre le 1<sup>er</sup> et le 3 juillet. Le nom du site n'est pas définitif et pourra être retravaillé avec les équipes.

Même chose pour le site du Puy en Velay dont le dossier avait été présenté en novembre 2022 et dont le déménagement est prévu pour le mois de novembre.

**SNAP** Les élus du SNAP ont proposé que le nouveau nom du site de Valence puisse être retravaillé avec les équipes pour s'affranchir du précédent nom de Valence Victor Hugo. La direction n'est pas opposée à cette démarche.

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 28 MAI 2026 2/3

**CSE** Auvergne  
Rhône-Alpes

### Point sur la feuille de route du Comité Régional Pour l'Emploi

Cette feuille de route du Comité Régional Pour l'Emploi (CRPE) fixe les orientations du Réseau Pour l'Emploi (RPE) pour la période 2026-2028 dans le cadre de la loi Plein emploi. Elle renforce la territorialisation des politiques de l'emploi et le pilotage régional des actions menées dans les territoires, et identifie quatre publics prioritaires.

Pour les jeunes, les actions portent sur la prévention du décrochage, le développement des immersions professionnelles, la découverte des métiers et le renforcement des liens avec les entreprises. Le document prévoit aussi une montée en charge de dispositifs comme la Journée Vie Active, le Mois de l'Immersion ou Form'toit afin d'agir sur les freins liés au logement, à la mobilité ou à l'accès aux droits.

Concernant les travailleurs expérimentés (demandeurs d'emploi et salariés de plus de 50 ans), la feuille de route met l'accent sur le maintien dans l'emploi, la prévention de l'usure professionnelle, les reconversions et la gestion des âges dans les entreprises. Des actions de parrainage, des bilans de carrière et des accompagnements spécifiques sont prévus, notamment dans les secteurs confrontés à des restructurations comme la chimie.

Pour les travailleurs handicapés, le document insiste sur le recrutement inclusif, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des entreprises dans le respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il prévoit aussi le développement des partenariats avec les entreprises adaptées, les OPCO et les acteurs spécialisés afin de favoriser les recrutements dans les filières en tension.

Enfin, concernant les étrangers en situation régulière et les primo-arrivants, la feuille de route vise une intégration plus rapide vers l'emploi via un accompagnement renforcé, le développement des formations en Français Langue Étrangère et une mobilisation accrue des entreprises. Le document prévoit aussi un meilleur outillage des conseillers du Réseau Pour l'Emploi et un travail avec les structures d'insertion pour faciliter l'accès à l'entreprise.

La feuille de route met aussi l'accent sur les grands projets régionaux comme les JO 2030, le Lyon-Turin ou les futurs EPR2, présentés comme des opportunités importantes pour l'emploi et la formation. Le Réseau Pour l'Emploi devra accompagner les recrutements, les besoins en compétences et les clauses sociales liées à ces projets.

Une large partie du document porte enfin sur l'organisation et le pilotage du réseau. Le CRPE prévoit la mise en place d'outils communs : tableaux de bord, indicateurs, diagnostics territoriaux, cartographies, webinaires et suivi des résultats. L'objectif affiché est d'harmoniser les pratiques et de renforcer le pilotage par les résultats.

**SNAP** Pour le SNAP, cette feuille de route marque une nouvelle étape dans la montée en puissance du pilotage territorial du Réseau Pour l'Emploi. Le document prévoit la création de nombreux outils de suivi, indicateurs, tableaux de bord et diagnostics destinés à harmoniser les pratiques et à mesurer les résultats obtenus sur les territoires.

Si les objectifs affichés peuvent sembler légitimes, le document reste beaucoup plus discret sur les moyens humains nécessaires pour mettre en œuvre ces nouvelles orientations. La multiplication des outils de pilotage, des partenariats et des actions de coordination risque pourtant de générer une charge de travail supplémentaire pour les agents, sans que les ressources associées ne soient clairement identifiées.

Le document insiste également sur le renforcement de la coopération entre les acteurs du Réseau Pour l'Emploi.

Pour les élus du SNAP, cette coopération ne pourra produire des résultats que si elle s'accompagne d'une clarification des rôles et de moyens suffisants pour éviter que la coordination ne devienne une charge supplémentaire pour les équipes.

### CENTRALISATION DU TRAITEMENT DES FORMULAIRES U1 ET DES DAL FRONTALIÈRES

La direction souhaite centraliser au niveau national le traitement des formulaires U1 qui permettent de faire reconnaître les périodes de travail et d'assurance chômage effectuées dans un autre pays européen et des demandes d'allocation des travailleurs frontaliers au sein d'une plateforme unique basée en Grand Est. Aujourd'hui, ces activités sont assurées principalement par les conseillers Gestion Des Droits dans les agences. L'objectif affiché est de simplifier les traitements, harmoniser les pratiques, sécuriser l'indemnisation et dégager du temps pour les conseillers afin qu'ils puissent se concentrer davantage sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Auvergne-Rhône-Alpes est directement concernée par ce projet puisqu'elle représente plus de 31 % des volumes nationaux, avec plus de 22 000 formulaires U1 et 12 000 demandes d'allocation frontalières traités chaque année. Avec le Grand Est, la Bourgogne-Franche-Comté et les Hauts-de-France, ces quatre régions concentrent 85 % de l'activité nationale.

Concrètement, les activités liées à la réception, l'analyse et la saisie des formulaires U1, ainsi que l'étude des droits des travailleurs frontaliers, seront transférées vers la plateforme Grand Est. Les agences conserveront la gestion de la relation avec le demandeur d'emploi et le suivi de son parcours. La direction promet également la mise en place d'une hotline dédiée pour les conseillers et d'engagements de service afin de répondre rapidement aux sollicitations du réseau.

Pour justifier cette réorganisation, la direction met en avant les résultats obtenus en Grand Est où une centralisation régionale existe déjà. Elle affirme que cette organisation a permis de réduire les délais de traitement, d'améliorer l'expertise des agents spécialisés et de générer un gain d'efficacité équivalent à cinq ETP de conseillers GDD. Ces résultats restent toutefois issus d'une expérimentation sur un territoire particulier et devront être confirmés à l'échelle nationale.

Le projet s'inscrit également dans une logique d'automatisation croissante. Plusieurs développements informatiques sont prévus afin d'automatiser l'intégration des formulaires, la récupération de certaines données et la saisie dans les outils métier. La direction évoque même des gains futurs compris entre 4 et 8 ETP grâce aux outils RPA et à l'intelligence artificielle. Cette perspective pose inévitablement la question de l'évolution à moyen terme des activités administratives aujourd'hui réalisées par les agents.

**SNAP** Pour le SNAP, si la simplification des procédures et l'harmonisation des pratiques peuvent constituer des avancées, notamment pour les agences ayant peu de dossiers de ce genre à traiter, plusieurs points de vigilance demeurent.





## RÉUNION DU 28 MAI 2026

### 3/3



Le projet repose largement sur des gains annoncés mais encore théoriques. 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.

Le risque existe 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 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.

La direction reconnaît que les agences du bassin genevois constituent un point de vigilance particulier compte tenu du poids très important de l'activité transfrontalière, un accompagnement spécifique est donc annoncé. Même si la direction affirme qu'il n'y a pas d'impact direct sur les effectifs à ce stade, les gains de charge pourraient à terme être intégrés dans les modèles de répartition des effectifs.

La direction affirme vouloir maintenir les compétences des Conseillers Référents Indemnisation via la formation et rappelle que les réclamations, le droit d'option, les fraudes et la relation de service demeurent en agence.

Une bascule progressive des régions en plusieurs vagues est prévue au niveau national à partir de juin 2026, la région ARA étant la dernière à basculer le 1er décembre 2026.

Les agences continueront à traiter les dossiers entrants jusqu'au 30 novembre. Il n'y a pas de reprise du stock ancien : les dossiers déjà en cours avant la bascule resteront gérés selon l'ancien mode d'organisation

**SNAP** Néanmoins, la réalité est que les agents ne traiteront plus directement une grande partie des dossiers les plus complexes. À moyen terme, le risque d'érosion des compétences locales existe bel et bien.

**Les élus du SNAP** ont demandé qu'un point d'étape soit réalisé avant 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.

### POINT SUR L'AVANCÉE DES EXERCICES INTRUSION

La direction indique que les exercices « intrusion armée » ont désormais été déployés sur l'ensemble des agences de la région. Les agences qui intégreront de nouveaux locaux, notamment Valence en juillet et Le Puy-en-Velay en novembre, feront l'objet d'un nouvel exercice afin de prendre en compte la configuration des sites, d'identifier les zones de mise en sécurité et de rappeler les consignes adaptées.

Un recyclage annuel doit être organisé afin de maintenir les connaissances et les bons réflexes des agents.

Pour le SNAP, ces rappels réguliers sont indispensables, la gestion d'une situation de ce type reposant avant tout sur la capacité de chacun à appliquer rapidement les consignes de sécurité.

### ÉTAT DES LIEUX DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

La direction a présenté un état des lieux des psychologues du travail présents sur les différents sites de la région. Ce document ne mentionnait toutefois pas les sites dépourvus de psychologue du travail et ne précisait pas les quotités de travail, limitant ainsi l'analyse possible.

**SNAP** **Les élus du SNAP** ont néanmoins croisé ces données avec les effectifs des agences et constatent d'importantes disparités territoriales. Les psychologues du travail représentent moins de 1 % des effectifs dans l'Ain, contre plus de 2 % dans la Loire, la Haute-Loire, la Savoie, l'Isère ou le Puy-de-Dôme. La moyenne régionale s'établit à 1,81 %. Plusieurs sites restent sans psychologue du travail identifié : Thoiry, Saint-Flour, Annecy, Sallanches, Pontcharra, Neuville-sur-Saône et Scènes et Images.

La direction reconnaît des difficultés de recrutement liées à un processus de sélection particulièrement exigeant et indique que de nouveaux postes seront prochainement publiés, notamment en Isère. En revanche, elle ne prend aucun engagement sur l'objectif d'une présence de psychologue du travail dans chaque agence.

**SNAP** Pour **les élus du SNAP**, cette situation soulève une double problématique. Elle limite l'accès des demandeurs d'emploi à une offre de service pourtant essentielle dans certains parcours de retour à l'emploi et elle reporte une partie de l'activité sur les psychologues et les équipes des sites voisins, avec des déplacements supplémentaires et des organisations parfois complexes à mettre en œuvre.

### COMPTES ANNUELS 2025

Le Commissaire aux comptes a certifié que les comptes annuels 2025 du CSE France Travail ARA sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères, et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé, ainsi que de la situation financière du CSE et de son patrimoine.

Les élus du CSE ont approuvé à l'unanimité les comptes annuels 2025 présentés en avril 2026, ainsi que l'affectation des résultats des budgets Activités Économiques et Professionnelles (AEP) et Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Les élus ont également accordé à l'unanimité le quitus au trésorier, Pascal Dambrosio (élu **SNAP**), validant ainsi la gestion financière de l'exercice 2025.

