



RÉUNION DU 30 OCTOBRE 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

DÉCLARATION DU SNAP

Travaux dans le cadre de la densification de la Direction Régionale de Lyon

Lors de la consultation sur la densification de la direction régionale au CSE du 25 septembre, la direction avait indiqué « En fonction des travaux, si des risques de bruit ou de coupures électriques interviennent, nous pourrions demander exceptionnellement à un étage de rester en télétravail sur une ou deux journées. Nous nous efforcerons d'être le plus souple possible afin que les agents ne soient pas perturbés par les travaux. ».

Les agents de la DR de Lyon nous font part de difficultés pour trouver des bureaux disponibles, et des informations différentes sur le télétravail.

Dans certaines équipes, il a été demandé aux agents de saisir du télétravail occasionnel, d'autres n'ont pas eu d'information et n'ont rien saisi.

Les élus du SNAP demandent que la consigne soit claire pour toutes les équipes, et que dans la mesure où le télétravail est accordé en lien avec les travaux de la DR, seul le motif télétravail exceptionnel soit utilisé afin de ne pas brouiller le message avec le télétravail occasionnel qui doit rester à la main des agents.

INFORMATIONS DIRECTION

Point d'étape accompagnement intensif

Le nombre de portefeuilles Accompagnement Intensif demeure inchangé à 673, pour 49 000 demandeurs accompagnés, ce qui représente une légère hausse par rapport à septembre (+5000).

Le dispositif attire un public diversifié, souvent en début de parcours de recherche d'emploi, 53% des personnes accompagnées sont inscrites depuis moins de trois mois, 37% des bénéficiaires a moins de 25 ans et 39 % des demandeurs recherchent un emploi qualifié.

Bien que 23 % des bénéficiaires soient bénéficiaires du RSA, le Directeur Régional Adjoint Opérationnel rappelle que ce dispositif n'est pas exclusivement réservé à cette catégorie.

Près de six personnes accompagnées sur dix (59 %) déclarent rencontrer diverses contraintes à l'emploi.

Les personnes suivies en accompagnement intensif ont en moyenne de 1,7 service par mois, et 88% ont un service minimum. Parmi ces services, 56 % des bénéficiaires ont eu une Mise en Contact et 43% ont eu une Mise En Relation.

Le taux d'accès à l'emploi s'établit à 31 % pour les personnes entrées en accompagnement au mois de mai.

SNAP Les **élus du SNAP** sont intervenus pour rappeler qu'aujourd'hui les DPA prennent énormément de temps en agence, au détriment de l'accompagnement. Ils ont alerté sur des DPA collectifs saisis dans le système d'information comme des DPA individuels. Dans certains cas il est même demandé aux conseillers d'indiquer la signature du contrat d'engagement en l'absence du demandeur.

Pour le DRAO, il y a forcément un passage en individuel à l'issue du DPA collectif pour la signature du contrat d'engagement. L'accompagnement intensif est géré par les agences et les conseillers, leur laissant une marge d'autonomie. En cas de difficulté à mobiliser exclusivement des bénéficiaires du RSA, il est possible d'ouvrir l'accès à d'autres publics. L'objectif est de cibler les bénéficiaires en fonction des spécificités de chaque territoire. Les personnes sortant de formation peuvent, par exemple, représenter une cible pertinente. Il faut veiller à ne pas imposer des injonctions trop rigides. Le DRAO rappelle que la région n'a pas défini de critères stricts et qu'il n'appartient pas aux directions départementales de le faire. Les écarts entre territoires sont logiques, la loi Plein Emploi est là pour s'adapter aux territoires, pas l'inverse.

DOTATION DE NOËL 2025

La commission des marchés a retenu le prestataire Swile pour la dotation de Noël 2025. Cette continuité permettra une disponibilité plus rapide de la dotation puisqu'elle sera ajoutée sur la carte Swile qui sert également pour les titres restaurants, il n'y a donc pas de nouvelles cartes à fabriquer, ni livraison à prévoir.

Pour rappel, si vous n'avez pas utilisé l'intégralité de votre dotation de Noël 2024, vous avez reçu un mail pour vous alerter que les montants non consommés au-delà du 2 décembre seraient perdus.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat **NA**tional 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 30 OCTOBRE 2025 2/3

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

CONSULTATION SUR LE PILOTE LINKEDIN

Lors de la présentation du pilote LinkedIn au **CSE de septembre**, les élus avaient demandé unanimement à être consultés. En l'absence de nouveaux éléments sur ce pilote, les élus se sont prononcés à l'unanimité contre ce projet.

SNAP Pour le **SNAP**, la phase 1 du pilote ne permet pas de mesurer de manière fiable l'impact réel de l'expérimentation qui justifie une nouvelle phase avec une aussi grande échelle. Les métiers concernés par cette première phase relèvent essentiellement de profils de terrain (ouvriers, employés, techniciens, métiers manuels ou de service), alors même que LinkedIn reste une plateforme majoritairement fréquentée par des cadres et professions intermédiaires. Les demandeurs d'emploi avaient à cette occasion été fortement incités par France Travail et la Mission Locale notamment à utiliser LinkedIn, ce qui fausse les résultats, qui n'ont de toute façon pas été présentés.

La direction n'a pas fourni d'éléments chiffrés sur la part des métiers représentés sur LinkedIn par rapport aux besoins réels du marché de l'emploi, la présence effective des "professionnels de terrain" (ouvriers, employés, artisans, etc.) sur la plateforme, ni sur l'adéquation entre les profils LinkedIn et les offres non pourvues de France Travail. Cela rend incertaine la capacité de ce partenariat à répondre concrètement aux tensions de recrutement, notamment dans les secteurs peu représentés en ligne (BTP, industrie, logistique), ou les métiers en tension (Service à la personne, Hôtellerie Restauration...).

L'utilisation d'une plateforme privée comme LinkedIn soulève plusieurs questions de conformité RGPD, ces points sont particulièrement sensibles pour un opérateur public comme France Travail. Se pose également la question de la frontière entre usage professionnel légitime et exploitation commerciale par LinkedIn qui demeure floue.

Le recours à LinkedIn implique la maîtrise d'un nouvel outil non intégré au SI de France Travail, ce qui entraînera, une double saisie d'informations (offres, profils, échanges), une perte de traçabilité des actions réalisées et une charge administrative et technique accrue pour les conseillers déjà très sollicités.

La planification d'une deuxième phase de courte durée avant une éventuelle généralisation nationale soulève plusieurs inquiétudes, elle ne laisse aucun temps d'analyse qualitative approfondie des retours d'expérience de la phase 1 et elle risque de conduire à une décision de généralisation sur des bases fragiles, voire biaisées, faute d'indicateurs consolidés et d'un recul suffisant.

Les élus du SNAP ont pointé que cette approche "accélérée" va à l'encontre de la logique même d'un pilote, qui devrait avant tout permettre de tester, ajuster et documenter avant tout déploiement, se pose alors une question, s'agit-il de mesurer objectivement la valeur ajoutée de LinkedIn pour France Travail, ou simplement de valider une orientation déjà décidée ?

Pour ces raisons, **les élus du SNAP** ont voté contre l'extension de ce pilote à la région Auvergne Rhône-Alpes.

CONSULTATION SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

La présentation budgétaire annuelle transmise au Comité Social et Économique de France Travail Auvergne-Rhône-Alpes expose le bilan d'exécution 2024 et le budget prévisionnel 2025, principalement sur les Sections III et IV du budget régional. L'objectif est d'analyser les évolutions budgétaires, les orientations stratégiques et les principaux postes de dépenses.

La section III « Interventions » concerne ce qui concourt au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

La section IV « Fonctionnement et investissement » correspond aux charges de personnel et de fonctionnement, les charges financières et les charges exceptionnelles et les dépenses d'investissement.

Le budget 2025 pour les frais de personnel représente 372,2 Millions d'euros, en hausse de 0,9 % par rapport à 2024 (368,9 M€).

Les dispositifs d'accompagnement des DE représentent 236 millions d'euros en région ARA en 2025 (231 prévisibles en 2025).

La répartition des financements régionaux et nationaux reste globalement stable : Financement propre à 66 %, Plan Régional d'investissement dans les compétences à 21 %, Cap emploi à 7 %, AIF / CSP / FSE à 4 % et Missions locales à 2 %.

Les dépenses 2024 sont très majoritairement orientées vers la formation professionnelle, représentant 82 % du total. Les prestations sous-traitées constituent 16 %, tandis que les aides à la mobilité ne représentent que 2 %.

Les dispositifs les plus mobilisés sont les suivants :

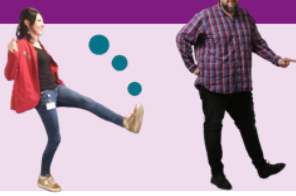
- Actions de Formation Conventionnées (AFC) : 43 %, 14 687 entrées en formation
- Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI) : 29 %, 10 090 entrées en formation
- Aides Individuelles à la Formation (AIF) : 12 %, 4 198 entrées en formation
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) : 10 %, 3 443 entrées en formation
- Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) : 6 %, 2 006 entrées en formation

Les formations donnant accès directement à un contrat de travail (POEI, POEC et AFPR) représentent 45% du total.

Le montant total des Prestations sous-traitées s'élève à 36 175 378 € pour l'exercice 2024. Les prestations nationales représentent la majeure partie des dépenses de sous-traitance, avec un sous-total de 34 729 063 €. Les prestations régionales représentent 1 330 951 €. Enfin les prestations expérimentales ont représenté un budget de 115 364 €.

Le montant total des aides financières atteint 3,24 millions d'euros, affichant une croissance globale de +13,2 % en valeur et de +5,4 % en volume sur l'année. L'Aide à la Garde d'Enfant est en hausse de 53,9 % en montant (639 471 €), l'Aide à la Reprise d'Emploi reste le poste le plus lourd (1,4 million €), avec une forte progression de 12,7 %. Le financement de l'Aide à la Recherche d'Emploi (324 985 € en hausse de 5,5 %) et celui du Permis de Conduire (873 801 €, en baisse de 2,3%) connaissent des variations plus modestes. Des aides dérogatoires ont été accordées à hauteur de 19%, à l'exception du permis de conduire.





RÉUNION DU 30 OCTOBRE 2025 3/3

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

Le budget 2025 maintient l'enveloppe des frais de déplacement tout en visant une réduction de 30 % de l'impact carbone, inscrivant ainsi les dépenses dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale. Deux enveloppes importantes sont prévues pour des dépenses centralisées : une augmentation de 265 K€ pour la location des copieurs et, un surcoût énergie de près de 895 K€ pour l'année. L'augmentation du prix du timbre n'est pas incluse, mais elle devrait être compensée par une enveloppe d'inflation dédiée de la Direction Générale.

Le budget Loyer 2025 est en légère hausse (1,60% à 34 439 538€), modéré par les effets des renégociations des baux sur 23 sites, ce qui permet de réduire les dépenses pour les sites concernés avec une économie annuelle de 871 000€.

La région ARA a le plus faible ratio de dépense de fournitures par agent au national, ce qui représente 80€30 par agent, contre une moyenne nationale de 124€80.

Pour 2025, pour les investissements mobiliers, et en complément de l'enveloppe habituelle, les dépenses liées au déploiement de AARU, du plan sureté et de l'accessibilité seront pris en charge par la Direction Générale.

SNAP Pour le **SNAP**, la qualité de la gestion régionale est à saluer, néanmoins, nous émettons un vote de vigilance face à des choix stratégiques qui dégradent la qualité de service et l'offre de formation.

Nous dénonçons le recours à la sous-traitance en hausse pour l'accompagnement des Demandeurs d'Emploi, ainsi que la baisse des budgets de formation en 2024 qui pénalise les parcours qualifiants longs (AFC/AIF).

Si nous reconnaissons l'utilité des dispositifs POEI, POEC et AFPR comme leviers de l'emploi, nous déplorons leur utilisation dévoyée et systématique au profit des mêmes employeurs, sans évaluation démontrée de leurs effets durables, et au détriment de l'investissement dans des formations structurantes.

En cohérence avec le vote du **SNAP** au CSEC sur la situation économique et financière, nous avons donc voté contre.

BILAN DU PLAN CANICULE

Conformément à la note sur les fortes chaleurs, la direction a présenté un bilan de ses actions, avec des contrôles réglementaires réalisés sur les systèmes de climatisation dans l'ensemble des sites et des interventions techniques (réparations, réglages, pose des 130 ventilateurs achetés en 2025). Un suivi est réalisé avec les bailleurs et via C'ZAM pour le remplacement ou l'amélioration des équipements de climatisation.

SNAP Les **élus du SNAP** ont signalé que la diffusion de la note nationale du 1er juillet 2025 était trop tardive, car les alertes étaient déjà en place depuis le 19 juin. La direction n'a pas suffisamment anticipé les épisodes de chaleur. L'été 2025 a été le troisième plus chaud depuis 1947 (+1,9°C par rapport à la normale), avec deux épisodes majeurs de canicule en juin (19 juin – 4 juillet) et les premiers départements en alerte dès le 19 juin. Un second épisode de canicule a eu lieu en août (8 – 18 août), avec plusieurs départements en vigilance rouge.

Les départements les plus touchés sont l'Ardèche, la Drôme, l'Isère et le Rhône avec 24 jours cumulés de vigilance rouge sur la région ARA, 154 jours de canicule cumulés sur les 12 départements.

Les « relances auprès des bailleurs ou de C'ZAM » ne constituent pas de véritables solutions, mais des actions d'attente, pour les **élus du SNAP**, les mesures correctives auraient dû être prévues avant la période critique.

Les élus demandent un plan prévisionnel de prévention canicule élaboré chaque année dès mars / avril. Cette logique peut être étendue à un plan froid pour anticiper les défaillances de chauffage. Les **élus du SNAP** ont insisté sur la récurrence des problèmes sur certains sites, même récents, comme Meyzieu, Rillieux La Pape, Vaulx en Velin ou Villefontaine, qui reviennent chaque année sans résolution durable.

La Direction précise que les services immobiliers mettent la pression sur les bailleurs autant que possible pour une réparation des systèmes en panne.

POINT SUR LA SÉCURISATION DE L'ENTRÉE DU PERSONNEL EN AGENCE

Le plan de sécurité vise à renforcer les entrées du personnel en agences, notamment de sas pour prévenir les intrusions et l'installation de serrures renforcées (ventouses de 600 kg). La sécurisation passe aussi par une mise en place de clôtures le long des cheminements pour protéger les collaborateurs, mais dépend souvent d'autorisations externes.

Des difficultés opérationnelles subsistent sur certains sites (comme à Oullins-Pierre-Bénite ou Montélimar), mais 20 agences ont été sécurisées cette année. Pour l'agence de Montélimar, la direction n'avait pas anticipé sur le fait que la porte céderait aussi facilement. Des travaux vont avoir lieu pour sécuriser cette porte. Dès qu'il y a une remontée via Czam, la direction nous indique la traiter le plus rapidement possible, mais elle doit faire avec les délais d'intervention des prestataires et les délais de réception des pièces de rechange.

Pour la direction, la gestion efficace des incidents et des tentatives d'intrusion repose sur une relation de confiance et de proximité avec la Police et la Gendarmerie, qui permet une meilleure intervention et un suivi adapté des situations (main courante ou dépôt de plainte). Un simple rappel à la loi par la police est souvent plus efficace qu'un dépôt de plainte qui ne serait pas instruit par le procureur.

Si les interdictions d'accès aux agences n'ont pas de valeur légale officielle sans décision de justice, les forces de l'ordre peuvent intervenir en cas de non-respect de l'interdiction notée dans le bloc-notes du demandeur d'emploi.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Auparavant, l'Urssaf tolérait que le Comité Social et Économique impose une condition d'ancienneté (dans la limite de 6 mois) aux salariés pour bénéficier de ses prestations, sans que cela n'entraîne de remise en cause de l'exonération des cotisations sociales. Un arrêt de la Cour de cassation a mis fin à cette tolérance, il est désormais interdit d'exiger une quelconque condition d'ancienneté pour que les salariés aient accès aux ASC. L'URSSAF a accordé un délai jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec cette décision.

Pour le CSE France Travail ARA, la fin de cette condition d'ancienneté pour l'attribution des dotations a un coût estimé de 163 800 € d'après les mouvements des dernières années, mais dépend du nombre de recrutés en cours d'année et de la durée des CDD.

