

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSEC
Comité Social et
Economique Central

RÉUNION DU 17 ET 18 JUIN 2026

Ordre du jour de la réunion

- Information sur la phase de tests concernant la lutte contre la fraude interne
- Point d'étape sur la centralisation des annexes 1 à 3
- Point sur les agents de droit public

Information sur la phase de tests concernant la lutte contre la fraude interne

La Direction a mobilisé des moyens de détection, des partenaires et une démarche de dataminig qui a permis d'obtenir des résultats probants avec 146 millions d'€ de fraudes détectées en 2025 et une réduction de la fraude liée à des périodes d'activité non déclarées (7 millions d'€ au lieu de 100 millions d'€).

La fraude interne concerne les actes intentionnels commis par un agent de France Travail (FT) visant à détourner un dispositif de l'institution pour en retirer un avantage indu à son profit ou à celui d'un tiers.

55 signalements au niveau national entre 2022 et mi-2025. 21 cas de fraude interne avérés pour plus de 1,5 million d'€. Les impacts sont d'ordre financier, réputationnel et disciplinaire. Les fraudes exploitent des vulnérabilités de l'organisation, des processus et du système d'information de FT. Elles concernent principalement l'indemnisation des demandeurs d'emploi (DE).

Un audit a été conduit et 5 priorités ont été présentées aux administrateurs pour 2026 :

- Remanier l'instruction nationale de 2020 et la communiquer en renforçant l'engagement spécifique de la direction générale en matière de lutte contre la fraude interne.
- Reproduire au niveau national le test réalisé par la mission de quatre cas d'usage identifiés comme des zones à risque :
 - Agents FT bénéficiaires de l'ARCE sans autorisation préalable
 - Cumul d'activité incompatible avec la mission du salarié
 - Captation des fonds indus via le RIB des agents de FT.
- Mobiliser les outils de la fraude externe pour prévenir et détecter les risques fraude interne : croisement des données. Prérequis :
 - Rappel des règles aux agents (information, formation...) et le dialogue social spécifique
 - Actualisation des fiches de déclarations de traitement pour chaque cas d'usage
 - Mise à disposition des données, en particulier des données RH.
- Initier une communication interne pour sensibiliser les collaborateurs à la fraude interne avec les cas avérés, leurs conséquences et les procédures disciplinaires.
- Sélectionner les indicateurs clés et rendre compte de la lutte contre la fraude interne dans les instances de gouvernance au moins une fois par an.

Tests

Objectifs : prévenir – accompagner et sécuriser.

Les tests sont conduits dans le respect du cadre légal et réglementaire notamment la RGPD concernant la mise à disposition des données sur le principe de minimisation (l'utilisation des données strictement nécessaires aux objectifs visés par les tests avec examen des modalités opérationnelles (conservation des données, purges des données...)).

Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

laurent.merique@francetravail.fr

Isabelle DE OLIVEIRA

isabel.de-oliveira@francetravail.fr

Maryvonne HO SACK WA

m.ho-sack-wa@francetravail.fr

Laurence THIREAU

laurence.thireau@francetravail.fr

Frédéric PICHON DE BURY

fred.pichondebury@francetravail.fr

Myriam SURLEMONT

myriam.surlemont@francetravail.fr

Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

jl.miraglia@francetravail.fr

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 17 ET 18 JUIN 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

4 cas d'usage à expérimenter sur la prévention et la lutte contre la fraude interne :

- IBAN commun entre un allocataire et un agent FT,
- Cumul activité/indemnisation en croisant la situation professionnelle d'un agent et ses droits à indemnisation chômage
- Activité externe incompatible avec le poste ou la mission du salarié à FT (repérage de liens familiaux ou commerciaux entre un agent instructeur et un DE traité)
- ARCE (contrôle des conditions de versement de l'ARCE à des agents).

Calendrier des tests

D'août à décembre 2026.

Intervention du SNAP

21 cas constatés, quel volume et nature des sanctions ? Quel temps opérationnel sur ces tests ?

Comment sont identifiés les cas notamment de vol de matériel, quel type de matériel ? Détournement des biens, détournement du dispositif de formation des DE, de quoi s'agit-il ? Le recouvrement sur l'employeur dormant ?

Cumul indemnisation/salaire qu'est-ce qui différencie les droits de nos agents des autres DE ? IBAN commun entre un DE, conjoint d'un agent et cet agent, qu'en sera-t-il ?

Quelles vulnérabilités de l'organisation, des processus et du SI FT constatés ? Quels correctifs ? Quelle information au recrutement des agents sur leurs droits sur la réglementation concernant le cumul des salaires et de l'indemnisation ? Comment sont informés les agents sur les règles en matière de cumul d'activité ?

RGPD : L'avis de traitement des données doit mentionner explicitement le traitement lié à la prévention de la fraude, afin que les utilisateurs sachent comment leurs informations seront utilisées. La Direction a-t-elle recueilli le consentement des agents ?

Réponses de la Direction

L'ensemble des questions sur la 1^{ère} partie du document présenté sont encadrées à la suite de l'audit pour éviter une suspicion généralisée. La Direction souligne en préalable que la très grande majorité presque la globalité des agents de FT ne fraudent pas. Ce test n'est pas mis en place parce qu'il y a un phénomène massif.

Qu'est-ce que la fraude ?

La fraude, c'est d'abord une question d'intentionnalité. Il y a des alertes et elles sont corrigées. Dès lors qu'il y a dissimulation, c'est une fraude. Le Règlement Intérieur de FT et la CCN s'appliquent. L'intentionnalité et la dissimulation seront expliquées aux nouveaux entrants. L'Académie FT a été sollicitée et la DG nous donnera les modules qui traitent de ce sujet.

Sur ces situations identifiées, l'Établissement a porté plainte. Et il y a aussi le recouvrement qui s'applique. Cette démarche vise à protéger l'ensemble des agents d'une manière générale.

Les données sur les alertes non pertinentes sont conservées 48H.

Pourquoi la fraude interne aujourd'hui ? L'activité principale de la direction de la prévention des fraudes est la détection des fraudes externes mais également internes. Un Établissement comme FT doit traiter la fraude interne et externe. La lutte contre les fraudes internes est indispensable pour le principe de symétrie des intentions et des diligences, de bonne gestion attendue par nos financeurs et nos donneurs d'ordre pour des raisons d'occurrences de fraudes externes avec des complicités internes car, derrière une fraude externe, il peut y avoir des complicités internes.

En interne, il faut prévenir tout risque de fraude notamment par rapport à l'image de l'Établissement. Les quelques situations qui transpirent dans la presse génèrent un sentiment de suspicion et de culpabilité sur l'ensemble des agents.

Par ailleurs, une fraude ignorée peut s'installer durablement. Par exemple, une fraude a existé sur 13 années car elle n'avait pas été traitée. À la suite de cette fraude, des contrôles bloquants ont été installés.

Les cas présentés sont des cas détectés. 21 cas de fraudes avérés représentant 1,5 millions d'euros. Ils sont détectés par des signalements des régions. L'intention de la démarche est de ne pas aller sur une suspicion généralisée. Il faut les modaliser pour les identifier systématiquement. C'est une démarche très exigeante. Elle doit être encadrée sur le champ de l'exploitation des données.

Les commissaires aux comptes (CAC) ont un traitement particulier sur ces aspects.

Pourquoi un test au lieu d'une expérimentation ?

Il faut tester la pertinence des actions pour instruire les modalités de mise en œuvre.

146 millions de fraudes traitées, ce n'est pas rien. Ce sont des fraudes détectées. Il y a 66 millions de fraude à la résidence. Il y a un réel sujet.

Comment fait-on pour distinguer une alerte, une erreur, une fraude ?

Les signalements proviennent des régions.





RÉUNION DU 17 ET 18 JUIN 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Pour les alertes, ce sont des indices qui sont traités par la DG. Cela peut être une méconnaissance des règles ou une erreur et ce n'est pas qualifié de fraude.

Concernant les différentes typologies de fraudes présentées :

Sur la **fraude « employeur dormant »**, la personne a réactivé des comptes employeurs sur 13 années. Elle annulait les cotisations qui allaient directement sur son compte. Cette situation était indétectable. Elle changeait les coordonnées des employeurs.

La **gestion des décalages activité salariée** : ce sont des trop perçus, ce n'est pas une fraude et ce ne sont pas les situations recherchées. La DG reçoit des attentes à traiter. Le SI signale l'incohérence. Sur le cas présenté, on est sur une intentionnalité qui est renouvelée sur plusieurs mois.

La DG mettra en place une fiche de traitement qui sera communiquée une fois finalisée.

Concernant les **données utilisées : IBAN**, on n'est pas sur un contrôle de l'activité de l'agent. Le point d'entrée n'est pas l'agent et le contrôle ne sera pas en continu. Un IBAN commun avec un DE peut avoir une explication mais c'est une alerte en premier lieu.

Cas d'usage des IBAN : on testera sur 3 mois l'IBAN allocataire et agent. Si on retrouve 3 fois l'IBAN, ce sera considéré comme une fraude.

Le faux positif : se fait via l'analyse humaine. Il faut investiguer, instruire le dossier pour écarter les faux positifs. Seuls les auditeurs auront accès aux données.

Si une fraude est détectée, les données sont conservées 10 ans.

Sur la **détection des fraudes sur les marchés** : c'est un sujet qui sera traité mais il ne sera pas modélisé, donc il ne fait pas partie des cas d'usage.

Concernant les fraudes à la formation, sur les **POEI**, il y a un plan d'action en cours. Ce sujet a été pris en compte mi-2025.

Des situations ont été modalisées et 1000 situations ont été regardées. Derrière la POEI, il y a aussi des réseaux organisés avec des pressions notamment des organismes de formation sur la DG, mais la DG ira jusqu'au bout. Elle invite les conseillers à faire remonter les signalements. La Directrice fraude s'engage au traitement de ces signalements et FT s'engage à ce que l'agent ne soit pas exposé à une action disciplinaire.

Il y aura un bilan en 2026 notamment sur la **fraude à la formation**.

La direction prend l'alerte et souligne qu'il faudra un cadrage clair.

Sur la **création d'entreprise et l'ARCE**, la DG traite toutes les demandes d'ARCE suspectes (sur les allocataires d'ARCE fictive y compris concernant des agents de FT). Certains agents communiquent sur le fait que, si on a un besoin d'argent, il faut créer une entreprise pour avoir une rentrée d'argent. Ce n'est pas conforme.

Sur la **complicité interne avec l'externe** : on a plus de 100 allocataires qui ont produit des faux documents (hauts salaires en Suisse, par exemple). Il y avait un faussaire, un rabatteur et un agent de FT qui, moyennant un pourcentage, était « dans le coup » au sein d'une seule agence. C'est pour éviter ces situations qu'il faut des règles claires et notamment éviter que cela ne se retrouve dans la presse.

Sur la loyauté, cela est pris sous l'axe du respect du contrat de travail.

L'objectif du test :

Ce n'est pas l'uniformisation des pratiques, mais d'avoir un traitement sur tous les établissements.

Les véhicules de services et les cadres dirigeants, ce sont des avantages en nature. Cela est bien identifié et cadré et ce n'est pas de la fraude. Le cadre juridique existe. FT ne veut pas se mettre en défaut par rapport aux règles URSSAF.

Deux experts externes ont été sollicités.

La qualité de l'information et de la formation est primordiale ainsi que la protection des lanceurs d'alerte.

La note d'instruction de 2020 est peu connue et les signalements sont faibles. Seul l'audit a permis d'explorer la situation.

Pour les agents qui étaient demandeurs d'emploi avant de travailler à FT : on peut rester inscrit et cumuler l'ARE et bénéficier de l'ARCE s'il y a création d'entreprise. Il y a une note qui date de 2024 qui identifie les situations.

Une communication sera faite sur la fraude interne.





RÉUNION DU 17 ET 18 JUIN 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

POINT D'ETAPE SUR LA CENTRALISATION DU TRAITEMENT DES ANNEXES 1 ET 3

Le volume de DE limité demandant une expertise dans le traitement des dossiers : journalistes professionnels, marins et ouvriers relevant de règles d'indemnisation propres à leur secteur professionnel (ex : modalité de calcul de l'allocation, affiliation, cas de démission, etc.).

Annexe 1 : Journalistes professionnels 34000 DE

Annexe 2 : Gens de mer et marins-pêcheurs 3100 DE

Annexe 3 : Ouvriers dockers occasionnels 400 DE.

0,2% des DE indemnisés soit 5900 sur 2,7 millions

0,1 % d'ouvertures de droit au titre des annexes 1 à 3 soit 6139 sur 4,1 millions

62% des dossiers ont nécessité une liquidation manuelle contre 44% pour le régime général.

FT a engagé une démarche de centralisation visant à spécialiser des conseillers dans l'indemnisation de ces publics avec plusieurs objectifs en cible.

L'organisation est repensée grâce à la mobilisation de conseillers experts sur 3 territoires clés : Bretagne, IDF et PACA.

Les premiers indicateurs révèlent une meilleure gestion des trop-perçus, une efficacité accrue du recouvrement ainsi que des délais de notification maîtrisés.

L'acte 2 de la centralisation porte sur l'harmonisation des pratiques et accompagnement des LCA. Une démarche d'amélioration continue cherche à harmoniser durablement les pratiques pour sécuriser les modalités de traitement.

POINT SUR LES AGENTS PUBLICS

Points d'actualités

Protection Sociale et Complémentaire

Les travaux conduits avec les tutelles se poursuivent dans un objectif de maintien des droits et de sécurisation du cadre juridique applicable.

Plusieurs pistes ont été analysées : loi spécifique, modification du décret spécifique existant, maintien du décret spécifique existant. Orientation privilégiée à ce stade : maintenir la continuité du dispositif réglementaire actuel.

Pour le **SNAP**, le maintien des agents publics dans les contrats actuels protection sociale et prévoyance avec le même niveau de couverture et le même panel de prestations que ceux qui seront appliqués aux agents privés est un incontournable.

Prime de tutorat

Avis défavorable du Guichet unique au titre de l'année 2026 au motif que la mesure indemnitaire n'est pas impérativement nécessaire dans le contexte budgétaire actuel. FT a adressé le 31/03 un argumentaire complémentaire pour démontrer le caractère nécessaire et soutenable de la prime.

Le **SNAP** dénonce cette situation de blocage qui crée une inégalité de droit pour une même situation de travail. La Direction doit trouver le moyen de rétribuer l'activité tutorale pour les agents publics.

Grille indiciaire

Le projet de décret demeure en cours d'instruction. FT ne dispose pas encore de l'avis du Guichet unique.

L'avis du **SNAP** : Encore un projet de décret à l'arrêt. Plus le temps passe, plus la situation s'enlise. Les agents publics ne sont pas des agents de seconde zone que l'on doit laisser pour compte au motif que leur statut est régi par la fonction publique.

Projet de décret statutaire :

Commissions paritaires

Constat : un nombre limité de dossiers examinés en CPLU et une dispersion de l'expertise.

Proposition : supprimer les commissions locales et recentrer le dispositif sur les commissions nationales.

Objectifs : homogénéité des pratiques, sécurisation juridique et simplification de l'organisation des instances.

Garantie : entrée en vigueur différée à l'issue des mandats en cours.

Pour le **SNAP**, la suppression des commissions paritaires locales n'était pas une urgence contrairement aux autres décrets toujours en attente. Même si elle peut avoir du sens pour les régions comportant moins d'une dizaine d'agents, elle est moins justifiée sur les autres régions.





RÉUNION DU 17 ET 18 JUIN 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Promotion

Les changements de catégories sont soumis statutairement à la règle de répartition suivante : 85% au minimum de promotions par sélection interne/15% au maximum de promotions au choix.

Le plafond de 15% limite aujourd'hui fortement le recours aux changements de catégorie au choix.

Proposition : supprimer ce plafond pour donner plus de latitude dans les campagnes de promotion.

Les sélections internes demeurent une modalité possible. Le projet élargit simplement la capacité à recourir à la promotion au choix. Le taux global de promotion reste inchangé (entre 1,3% et 2% des effectifs).

Prime annuelle spécifique

Objet : reconnaître des sujétions particulières ou des contributions exceptionnelles. Attribution possible à titre individuel ou collectif.

La prime ne se substitue pas aux dispositifs existants : manière de servir ou complément collectif variable.

Les conditions d'attribution sont fixées par décision du DG.

Montant de la prime encadré par arrêté ministériel afin de préserver la compétence réglementaire de l'Etat en matière indemnitaire. Le dispositif tient compte des observations formulées antérieurement par le Guichet unique (dessaisissement du pouvoir réglementaire de l'Etat et garanties de soutenabilité budgétaire).

Pour le **SNAP**, cette nouvelle prime permettrait de couvrir différentes situations non couvertes à ce jour. Le **SNAP** n'y est pas opposé même si la priorité est d'avancer sur l'évolution de la grille indiciaire.

