

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SNAP**

**CSEC**  
Comité Social et  
Economique Central

## RÉUNION DU 21 OCTOBRE 2025

### Ordre du jour de la réunion

- Consultation sur la politique sociale
- Simplification de l'EPA
- Information en vue d'une consultation sur la généralisation de l'outil Ouiform
- Questions diverses

### Consultation sur la politique sociale

#### Quelques données du bilan social...

58 413 salariés inscrits tous statuts confondus, **en baisse de -1.57% par rapport à 2023.**

Au 31 décembre 2024 :

- 34 182 titulaires d'un CDI
- 94.6% de l'effectif total de France Travail était composé d'agents de droit privé.
- 5 096 personnes sont titulaires d'un CDD (dont contrats aidés).

L'âge moyen s'élève à 47,2 ans, en hausse par rapport à 2023 (46,6 ans). L'effectif des moins de 25 ans baisse (-233) et les plus de 55 ans augmentent.

L'ancienneté moyenne s'élève à 14,6 ans : 14,1 ans pour les femmes et 16,1 ans pour les hommes. 9.5% de l'effectif total a plus de 30 ans d'ancienneté.

2.048 personnes ont été embauchées en CDI en 2024.

344 démissions en 2024. Le nombre de licenciement pour inaptitude s'élève à 192 en 2024.

909 départs à la retraite en 2024, la retraite est le deuxième motif de départ, ce nombre s'est réduit de 6.6% par rapport à 2023 (- 64 départs).

Les ruptures conventionnelles représentent 2.6% des motifs de départs en 2024 (15 agents publics et 190 agents privés).

#### Promotions :

**Agents privés** : 12 602 agents ont changé de coefficient au cours de l'année 2024 (dont 10 618 dans le cadre de la campagne de promotion). 76.5% des promus sont des femmes, sachant qu'elles représentent 76,1% de l'effectif total.

161 relèvements de traitement ont été attribués, ce qui porte globalement le nombre d'évolutions salariales (mobilités et mesures promotionnelles attribuées au cours de la campagne de promotion) à 12 763 pour l'année 2024.

**Agents publics** : 2 modalités de promotion interne ont été créées : l'avancement de niveau et le changement de catégorie. Une campagne exceptionnelle d'avancements de niveau avec pour objectif de procéder à un rattrapage des années 2019 et 2020 (une seule sélection interne en 2019, aucune en 2020).

Le nombre d'agents en situation de handicap a augmenté et atteint 6 314 agents. France Travail a consacré un budget de 3,5 millions sur ses fonds propres au-delà des financements FIPHFP..

### Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

[laurent.merique@francetravail.fr](mailto:laurent.merique@francetravail.fr)

Isabelle DE OLIVEIRA

[isabel.de-oliveira@francetravail.fr](mailto:isabel.de-oliveira@francetravail.fr)

Maryvonne HO SACK WA

[m.ho-sack-wa@francetravail.fr](mailto:m.ho-sack-wa@francetravail.fr)

Laurence THIREAU

[laurence.thireau@francetravail.fr](mailto:laurence.thireau@francetravail.fr)

Frédéric PICHON DE BURY

[fred.pichondebury@francetravail.fr](mailto:fred.pichondebury@francetravail.fr)

Myriam SURLEMONT

[myriam.surlemont@francetravail.fr](mailto:myriam.surlemont@francetravail.fr)

### Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

[jl.miraglia@francetravail.fr](mailto:jl.miraglia@francetravail.fr)

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

[syndicat.snap@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap@francetravail.fr)



Je scanne, j'adhère !



RÉUNION DU 21 OCTOBRE

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

Le taux d'absentéisme est de 8.63%. Le taux d'absentéisme pour maladie est, quant à lui, de 6,80% soit en moyenne 17,5 jours par agent.

En 2024, les journées d'absence pour accidents de trajet ont représenté 15.1% du nombre total de journées d'absences pour accident de travail et de trajet (contre 6.5% en 2023).

En baisse depuis 2022, les absences pour cause de maternité/paternité ont diminué de 6.3% en 2024. La maternité est le deuxième motif d'absence (6.5%). Le congé paternité atteint 5.8%.

226 agents ont été déclarés définitivement inaptes par le médecin du travail en 2024 et 19 salariés reclassés au sein de France Travail.

### Avis du SNAP

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'établissement, le **SNAP** exprime un avis défavorable face à la stratégie actuellement mise en œuvre en matière de gestion des ressources humaines.

Nous constatons, avec une inquiétude croissante, une baisse continue des effectifs, qui s'inscrit dans un contexte où les besoins humains ne cessent de croître. Cette situation est particulièrement problématique à l'heure où de profondes transformations sont en cours, notamment celles liées à la mise en œuvre de la loi « plein emploi ».

Les exigences accrues qui découlent de cette réforme supposent une mobilisation renforcée des équipes pour assurer l'accompagnement des publics, le respect des nouvelles obligations réglementaires, la coordination interinstitutionnelle, ainsi que la montée en compétence des agents. Or, la réduction des effectifs va à l'encontre de ces impératifs et met en danger la capacité opérationnelle de nos services.

Cette contradiction entre les ambitions affichées et les moyens humains alloués se traduit déjà par une dégradation des conditions de travail, une augmentation de la charge mentale, et un épuisement progressif des agents. Il est à craindre que cette situation mène à une perte de sens au travail, à une augmentation des arrêts maladie, voire à une démotivation durable.

Or, le projet de loi de finances prévoit la suppression de 515 ETP, ce qui ne fera qu'accentuer les tensions déjà existantes sur le terrain. À effectifs constants – et a fortiori en baisse – il sera tout simplement impossible de garantir une mise en œuvre qualitative et équitable de la réforme, tout en maintenant un haut niveau de service public.

Par ailleurs, cette politique de réduction des moyens s'accompagne d'une absence totale de reconnaissance salariale. Pour la deuxième année consécutive, aucune revalorisation générale des rémunérations n'est prévue, malgré l'engagement sans faille des agents dans un contexte de surcharge de travail, de pression accrue et de restructurations permanentes. Les mesures annexes que la Direction met en place telles que la prime de partage de la valeur et l'augmentation des tickets restaurant ne compensent pas cette perte sèche de pouvoir d'achat.

Cette stagnation salariale, combinée à l'inflation persistante, entraîne une érosion continue du pouvoir d'achat des agents, avec des conséquences directes sur la motivation, le moral, et la fidélisation des personnels.

En outre, l'enveloppe de promotion reste très insuffisante pour permettre une évolution salariale conforme aux dispositions de la convention collective nationale (CCN). Les perspectives d'évolution de carrière sont ainsi bloquées pour un grand nombre d'agents, ce qui aggrave encore le sentiment d'injustice et de non-reconnaissance.

Nous rappelons que les politiques sociales ne peuvent être efficaces que si elles s'appuient sur des ressources humaines suffisantes, formées, et reconnues. Sans cela, c'est la qualité du service public rendu qui est mise en péril.

À cela s'ajoute une gestion RH insuffisamment maîtrisée par la Direction Générale notamment sur le champ des recrutements effectués par les établissements dans les fonctions support. Avec un constat a posteriori, dans plusieurs cas, les renforts ont été mobilisés pour recruter dans les fonctions support au détriment du réseau.





RÉUNION DU 21 OCTOBRE

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

Cette situation conduit aujourd'hui à des redéploiements d'agents des fonctions support vers le réseau et démontre un manque de pilotage national et d'anticipation.

Dans ces conditions, les élus du **SNAP** :

- Réaffirment leur opposition à toute nouvelle suppression de postes dans un contexte de hausse des charges et des exigences ;
- Exigent des mesures concrètes pour revaloriser les salaires et préserver le pouvoir d'achat ;
- Demandent une augmentation significative des enveloppes de promotion, pour garantir une évolution professionnelle équitable et conforme aux engagements de la CCN.

Face à ces constats, les élus du **SNAP** émettent un avis défavorable sur la politique sociale présentée, qui ne répond ni aux besoins réels des services, ni aux attentes légitimes des agents.

### Information sur la simplification de l'EPA

Ce point 3 n'a pas été traité ce jour en CSEC car il ne respecte pas l'article 21- §5 de la CCN, qui stipule notamment :

**« Une procédure commune d'entretien professionnel annuel est mise en place. Celle-ci fait l'objet, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national, d'une note présentée, avec le support d'entretien, pour information et consultation du Comité Social d'Entreprise. »**

À la suite d'une demande unanime des élus du CSEC, le dialogue social national se déroulera sur ce chantier de la manière suivante :

Le 3 novembre : concertation avec les Organisations Syndicales signataires de la CCN.

Le 6 ou 7 novembre : poursuite de l'information du CSEC.

Le 10 ou 11 décembre : consultation du CSEC.

Dès lors, et tant que le dialogue social national n'est pas terminé, il sera important de veiller à ce que ce sujet ne soit pas abordé lors des prochains CSE dans les établissements.

### Information en vue d'une consultation sur la généralisation de l'outil Ouiform

#### 1<sup>ère</sup> réunion d'information avant consultation :

Ce pilote s'inscrit dans la Loi Plein Emploi, un outil commun numérique intégré au Système d'Information France Travail (FT) pour 2026.

Le pilote a été réalisé dans 6 régions : ARA, Bretagne, CVL, Grand EST, IDF et PACA sur la période du 11 avril au 06 novembre 2025. Cet outil est accessible via 2 canaux PCM et MAP.

Les utilisateurs cibles sont les REA, RM, CDDE, Psychologues du travail et Conseillers Cap Emploi. Les données clés du pilote sont : 14088 Conseillers habilités à l'outil dont 809 Conseillers Cap Emploi.

2/3 des Conseillers ont bénéficié d'un temps d'appropriation et 53% des positionnements ont été réalisés via Ouiform France Travail au 30/09/25.

L'outil se généralise avec des spécificités territoriales.

Le pilote a bénéficié de plusieurs leviers complémentaires notamment :

- Des « open Lab » réunissant les Conseillers FT, Cap Emploi et des partenaires.
- Des enquêtes de satisfactions
- Des communications adaptées.

Tous ces retours utilisateurs ont été intégrés dans la feuille de route Ouiform.

Les principales difficultés rencontrées sont :

- Le maintien d'AUDEF,
- Pas de référent démultiplicateur au sein de chaque agence
- Des sessions non trouvées.





RÉUNION DU 21 OCTOBRE

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

## Questions diverses

### Fond de solidarité aidant

Le **SNAP** signataire de l'accord QVT souhaite savoir où en est la mise en place du fond de solidarité dans le cadre des proches aidants. Lorsque des agents proches aidants souhaitent bénéficier du fond de solidarité concernant l'octroi de jours supplémentaires de congés, il leur ait répondu que le dispositif est reporté à l'initiative de la DG. Pouvons-nous avoir la raison de ce report et la date de mise en place effective de ce dispositif ? Par ailleurs, est-il possible de connaître le nombre de jours maximum alloués par personne ?

**Réponse de la Direction ultérieurement.**

### Conseil de discipline

Nous sommes alertés par les établissements de l'augmentation importante du nombre d'actions disciplinaires et par ricochet par un nombre de CPNC disciplinaires en augmentation qui résulte de l'appel possible de la part des collègues.

Pourriez-vous nous fournir les chiffres pour 2023, 2024 et pour 2025 (Jusqu'au 31 aout) des statistiques des actions disciplinaires dans les établissements ? Nous souhaitons connaître les résultats en termes de sanction au niveau des établissements et les résultats de la CPNC en cas d'appel.

**Réponse de la Direction ultérieurement.**

### Modalités de Suivi et d'Accompagnement

La suspension du pilote MSA avait été prévue et annoncée par la DG. Or, il n'en est rien et les régions continuent de s'organiser. La DG avait tout de même affirmé que le déploiement ne se ferait qu'après le Bilan. Pouvez-vous confirmer qu'il y a bien suspension du pilote MSA ?

### Réponse DG

Un rappel sera fait à toutes les régions concernant la suspension du pilote MSA.

