



RÉUNION DU 25 ET 26 AOUT 2025

Ordre du jour de la réunion

- **Information en vue d'une consultation sur la politique sociale**
 - *Information en vue d'une consultation sur la politique sociale*

La phase de transformation de France Travail s'accompagne par le développement de compétences en réponse à la mise en œuvre de la Loi Plein Emploi.

Quelques éléments-clés de la politique sociale 2024 :

1 – Le développement des compétences :

Objectifs doubles :

- Accompagner et soutenir le parcours professionnel des Agents,
- Renforcer l'attractivité et l'inclusion au sein de l'organisation.

En 2024, c'est 5,7 jours de formation par Agent, 78% en présentiel, un impact sur le e-learning avec 452394 stagiaires et, en septembre, l'ouverture du portail de l'académie France Travail au RPE avec un comité éditorial mensuel réunissant l'UNML, CHEOPS, DGCS, DGEFP et des conseils départementaux qui identifient et partagent les développements de compétences, notamment sur l'accompagnement de l'évolution de l'assurance chômage, les parcours des BRSA, comment utiliser au mieux au quotidien l'IA, les 5 modules RSE, un volet sur l'accompagnement managérial et sur l'accueil des usagers avec beaucoup de partages de pratiques à France Travail et avec les partenaires.

Le SNAP demande pourquoi les formations DSI ne passent pas en CPNF même si elles sont très techniques, des informations sur le bilan carbone et un point complet au niveau des Campus.

L'académie FT est un organisme de formation ouvert au RPE avec une offre de service dédiée à FT en autofinancement (Financement FT + Financement de l'Etat pour pouvoir ouvrir au RPE).

On constate une augmentation des modules de formations des partenaires (133 contenus, certains « clefs en main » et certains sont retravaillés).

En 2025, il serait à prévoir des coûts partagés.

Les formations sur le contrat d'engagement, l'actualisation et les parcours sont les plus prisées par les partenaires

Une session en e-learning de 15 minutes est considérée comme de la formation.

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





RÉUNION DU 25 ET 26 AOUT

CSEC

Comité Social et
Economique Central

83% des Agents ont suivi au moins 7 heures de formation.

Pour répondre au SNAP sur le bilan carbone, le seul élément est que 89% des Agents sont formés dans leur région et il n'existe pas de bilan spécifique sur ce sujet. On note 70% du bilan carbone sur les trajets domicile / Travail. L'équipe RSE travaille sur ce sujet.

En 2024, pour la Relation de service, 70% sont formés en distanciel, 74% pour les fonctions support et 67% pour les Managers.

En synthèse



En 2022

- Volume d'heures réalisées : 2 192 457 heures
- Nombre de stagiaires formés : 370 820
- Nombre de jours moyen par agent : 5,6 jours

En 2023

- Volume d'heures réalisées : 2 405 101 heures
- Nombre de stagiaires formés : 384 893
- Nombre de jours moyen par agent : 6,1 jours

3 | Bilan formation 2024

* : Cf. Glossaire page 20

Les initiatives de formation entreprises au cours de l'année 2024 ont joué un rôle déterminant dans la préparation à la transformation et dans l'adaptation aux évolutions professionnelles. Voici les principales actions réalisées :

- **Le diagnostic socio-professionnel**, outil clé pour comprendre et accompagner les parcours professionnels, a permis de former près de **19 000 agents et managers**. De plus, **25 000 agents** ont bénéficié du simulateur de la relation usager en situation d'accueil, renforçant ainsi leurs compétences en interaction et gestion des situations complexes. **Près de 100 000 heures de formation** ont été dédiées à mieux informer les demandeurs d'emploi sur les mécanismes d'indemnisation, reflétant un engagement fort pour l'accessibilité et la qualité de l'information.
- **La Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)** a été mise à l'honneur avec **plus de 44 000 agents formés** répartis sur les cinq modules dédiés, témoignant d'un effort continu pour intégrer les valeurs de responsabilité au cœur des pratiques professionnelles.
- **L'accompagnement des prises de poste** a également été une priorité, avec **plus de 7800 agents formés** sur un des modules des parcours nouveaux entrants (PNE), facilitant leur intégration et montée en compétences.
- **La maîtrise de l'environnement de travail** a bénéficié d'une attention particulière, avec **plus de 9 500 agents formés à distance** sur les essentiels de Teams, et **5 000 autres agents** ayant approfondi leurs connaissances sur Office 365, pour une meilleure maîtrise des outils numériques.
- Enfin, un investissement significatif dans **l'accompagnement professionnel** a été réalisé, comptabilisant **plus de 45 000 heures** pour le développement des techniques de facilitation, et **45 000 heures supplémentaires** pour préparer des agents à assumer le rôle de tuteur au sein de France Travail.

Ces actions de formation témoignent de l'engagement de 2024 à répondre aux enjeux émergents, tout en renforçant les compétences des agents pour une efficacité accrue dans leurs missions.



On note aussi une augmentation des Ateliers qui contribuent au développement des compétences mais qui ne sont pas comptabilisés dans ce bilan.

En réponse au SNAP, un point complet sera fait prochainement sur les Campus.

Une fois par an, un bilan est effectué avec le DRH DSI concernant les formations DSI et une relance a été faite pour la prime tutorale des Agents publics.

Une offre de développement de compétences est en cours pour les psychologues du travail.

Le Budget, qui bénéficie d'une enveloppe supplémentaire de l'Etat pour les partenaires, comprend le coût de conception et le coût de délivrance (portail FT).





RÉUNION DU 25 ET 26 AOUT



2 – L’attractivité de nos emplois :

La DG indique que pour 2024, 26 recrutements ont été effectués par la MRS. Des Affiches FT, des vidéos de témoignages d’agents qui parlent de leur travail ont été mises en place. Une refonte de notre espace sur francetravail.org a été repensée plus attractive et plus visible.

En réponse au SNAP, la DG nous indique qu’il n’existe pas de corrélation entre le niveau de diplôme et la rémunération. Pour La Guyane, une réponse sera apportée très prochainement sur le recrutement d’un psychologue et d’une assistante sociale.

3 – Poursuite de l’innovation avec l’ IA et la DATA

La DG précise que nous sommes aux prémices actuellement et un travail est conduit sur le champ comment intégrer nos activités (notamment RH).

Une expertise a été faite sur ce sujet à la demande des élus du CSEC.

L’objectif est d’accompagner les collaborateurs dans l’usage de l’IA générative (modules e-learning).

4 – Inclusion et Diversité

Un certain nombre de dispositifs pour les personnes reconnus TH a été mis en place.

La prochaine commission de suivi TH aura lieu le 05 septembre 2025.

Le taux d’emploi de BOETH est de 12,06% soit 6385 collaborateurs en situation d’handicap.

La convention avec la FIPHP a été renouvelée.

Un groupe de parole d’agents en situation d’handicap a été constitué.

Une plateforme d’accompagnement social sur la situation d’aide a été mise en place et France Travail, qui a été le premier service public, a remporté le prix Entreprise et Salariés aidants en septembre 2024.

Pour les Agents seniors, FT a signé la charte 50+ pour une promotion des plus de 50 ans.

Sur la lutte contre les discriminations, plusieurs conférences ont été organisés sur les thèmes du racisme ou de la discrimination liée à l’état de santé (initiative cancer@work) et la participation de FT à des épreuves sportives « H games ».

Une formation sur la prévention de la santé mentale a été mise en place en version pilote pour les Managers dans les Hauts de France et sera déployée nationalement en 2025.

Des webinaires « rythme de vie et récupération », « gestion de l’énergie vitale au féminin » et « une aventure extraordinaire » représentent plus de 58000 vues.

Enfin, France travail a accueilli 800 stagiaires durant le mois de juin.





RÉUNION DU 25 ET 26 AOUT



5 – OSIRHIS

La DG a rencontré beaucoup de problèmes, notamment les services payés lors de sa mise en place avec la migration de plusieurs centaines de millions de données.

La situation est ce jour stabilisée et on va pouvoir bénéficier de l'investissement à partir du 15 septembre 2025.

La DG est d'accord pour faire un point d'avancement en CSEC sur ce dossier à la demande du SNAP.

6 – Mesures salariales

A ce jour, la DG ne peut nous donner de nouvelles positives eu égard notamment de l'actualité politique nationale.

En réponses au SNAP, Le DGARH indique qu'une relance a été faite pour la prime tutorale des Agents publics qui sont toujours en attente, pour la PSC (protection sociale complémentaire) des Agents publics de FT.

Pour le SNAP, la question du pouvoir d'achat du personnel reste une priorité absolue !

7 – Dialogue social

En 2024, il y a eu un nombre important de réunions (28 CSEC), un nouvel accord relatif aux délais de consultation des représentants du personnel, une négociation Valorisation des Parcours Syndicaux (VPS) entamée en 2022 avec un accord signé en 2024 et un comité interne pour les élus du CSEC sur l'avancée de l'IA.

Le SNAP souhaite avoir un point de situation et d'échanges sur la subrogation, l'Action Logement, le CET, le rachat des jours RTT, l'utilisation des 15 heures de l'E Université, la prime d'intéressement, l'absentéisme avec la possibilité d'avoir un système d'alerte et, enfin, sur la « vie chère » dans les DROMS (alimentation, téléphonie) et aussi pour les régions frontalières (en particulier sur le logement).

La DG indique qu'il n'y a pas de système d'alerte et pas de chiffres sur l'absentéisme mais cela pourra voir le jour avec la mise en place de la base de données sous OSIRHIS.

Prochains CSEC les 12, 17, 18 et 24 septembre 2025

