

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSEC

Comité Social et
Economique Central



RÉUNION DU 9 AVRIL 2026

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

Ordre du jour de la réunion

- Point d'actualités
- Démonstration de l'outil MAP Indemnisation
- Premier bilan de l'académie France Travail
- Questions diverses

Déclaration préalable du SNAP

Partout en France, le passage à la pompe est devenu un moment d'angoisse pour tous les Français et a fortiori pour les agents de France Travail ainsi que pour nos usagers. C'est encore plus difficile pour nos collègues périurbains ou ruraux qui n'ont pas d'autre choix que de prendre leur véhicule pour aller travailler.

Par exemple, ce matin, le gasoil affichait un prix au litre de 2.30 € voire de 2,40 € sur certains territoires, soit plus de 30 € de plus par plein qu'il y a 40 jours. 50 kms par jour pour travailler, c'est 100 € de moins par mois dans son budget ! Les collègues les plus modestes n'ont pas la capacité de faire face à ces dépenses supplémentaires.

Le **SNAP** demande à nouveau d'ouvrir à tous la **possibilité d'accéder au télétravail exceptionnel en fonction des besoins identifiés**. Cette mesure qui n'a aucun coût financier permet de répondre en partie à cette problématique financière, le temps que la situation s'améliore. En parallèle, se pose également le même problème pour nos usagers à qui il faut permettre de **limiter leur déplacement et prévoir des aides financières** leur permettant d'assumer les surcoûts générés par cette crise. Il s'agit de mesures de bon sens ! Le télétravail fait d'ailleurs partie des préconisations de la Commission européenne.

De plus, conséquence collatérale de cette crise, l'inflation est en train de s'envoler passant de 0.9 % en février à 1.7 % en mars 2026, l'INSEE prévoyant une inflation devant atteindre voire dépasser **2 %** dans le courant du printemps, c'est-à-dire demain !

Au regard de cette situation, qui met en péril le pouvoir d'achat de nos collègues, le **SNAP** réitère ses demandes de mesures indispensables :

- **Une augmentation générale des salaires**
- Le versement d'une prime de partage de la valeur en 2026 accessible à tous les agents privés et publics
- Une augmentation de l'enveloppe des PVI
- La promulgation des décrets toujours en attente pour la grille de classification publique et la prime tutorale des agents publics
- La revalorisation du Ticket Restaurant au butoir fiscal
- Une augmentation de l'indemnité télétravail
- Une prime à la vie chère pour les zones les plus exposées.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 9 AVRIL 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Au-delà des mesures gouvernementales en préparation dont nous ne savons même pas d'ailleurs si les agents que nous sommes seront concernés, le Ministre des Comptes Publics annonçait dimanche dernier que, pour compenser ces aides, le gouvernement prendrait des « décrets d'annulation de crédits à proportion ». Dès lors, se pose la question de l'impact sur France Travail, allons-nous encore être victime de coupes budgétaires ?

Les conséquences de la Loi de finances 2026 avec la suppression de 515 ETPT sous plafond et 525 ETPT hors plafond et la réduction de moyens pour France Travail se font déjà sentir durement. Dans un contexte où la menace d'une nouvelle vague de faillites plane sérieusement sur l'économie française avec ses conséquences directes sur le taux de chômage, toutes nouvelles mesures de restriction exposeront les collègues à des risques importants sur le champ psychosocial faute de moyens suffisants pour délivrer les services aux usagers et dégraderont encore davantage leurs conditions de travail. La réalité des besoins ne peut être masquée par des pseudos gains d'efficience dont les effets restent très théoriques et totalement virtuels !

Réponses de la Direction aux différentes déclarations des Organisations syndicales

Réorganisation

On peut s'étonner de la teneur de l'ordre du jour de ce CSEC qui ne comporte pas le point sur la réorganisation. Pour autant, la direction ne peut présenter que des dossiers validés et prêts. La réorganisation globale et la réorganisation de la DG étaient prévues pour cette réunion mais elles ne seront abordées qu'au CSEC de mai 2026 car les dossiers n'étaient pas totalement finalisés par les différentes directions.

La feuille de route sur les recrutements dans l'armée n'est pas encore finalisée. Elle sera présentée au CSEC lorsque ce sera le cas.

Accord GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels)

Il y a eu une mise à signature d'accord et un référendum qui a abouti à une non-validation. Par conséquent, l'accord est réputé non écrit et il n'y aura pas de nouvelle négociation sur la GEPP à moyen terme.

Pour autant, les moins 515 ETPT seront faits et ont déjà été retirés du plafond d'emploi. Quant aux redéploiements des 600 effectifs des fonctions support vers le réseau, ils sont bien programmés mais ils se feront sans les accompagnements spécifiques qui étaient prévus dans l'accord. Même chose pour la cartographie des compétences, ce n'est plus la priorité.

Concernant le dialogue social sur les sujets inhérents aux projets de mutualisation, il se tiendra à l'instar de la centralisation des formulaires U1 sur Grand Est. **Le plan d'efficience continue avec ses enjeux.** L'évolution organisationnelle est le levier 3 du plan d'efficience.

Psychologues du travail

Un point sera fait sur l'offre de service des psychologues avec un état des lieux des effectifs.

Pouvoir d'achat

Sur le prix du carburant, un message a été passé aux DRAPS pour rappeler que le télétravail exceptionnel ou occasionnel est mobilisable et que ce ne n'est pas le bon moment pour remettre en question les jours de télétravail. Le message rappelle également qu'il faut favoriser les entretiens en Visio pour limiter les déplacements des usagers.

Au vu de l'alerte qui est portée dans cette instance, il semble nécessaire de réitérer ce message.

Le **SNAP** a rappelé qu'il s'agit du télétravail exceptionnel et non du télétravail occasionnel puisqu'il s'agit de répondre à un contexte général spécifique. Les droits au télétravail occasionnel sont prévus à d'autres fins.

La Direction a convenu qu'il s'agissait du télétravail exceptionnel. Elle a ajouté qu'il est annoncé une baisse du prix du carburant.

Le **SNAP** est intervenu pour souligner que la baisse annoncée est de moins de 0,10 €/litre alors que le prix du SP95 a augmenté de 0,30 €/litre et le gasoil de 0,64 €/litre donc cette baisse est loin d'être suffisante et les collègues seront toujours confrontés à ce surcoût important. Les mesures demandées sont donc indispensables.





RÉUNION DU 9 AVRIL 2026



POINT D'ACTUALITÉS

Harmonisation des réservations pour les déplacements

Jusqu'ici, tous les agents avaient accès à OGD pour leurs opérations de réservation, pourtant, il y avait une dispersion entre les établissements avec l'existence de pôles de réservation internes (PRI) sur certaines régions. Désormais, toutes les régions passeront uniquement par OGD. Cette harmonisation n'aura pratiquement pas d'impact, à par sur deux ou trois régions ayant des agents qui faisaient des activités sur un PRI.

Le **SNAP** est très étonné d'apprendre cette évolution dans le point d'actualité. Quel prestataire prendra en charge les activités exercées jusqu'ici par les PRI ? Combien de régions ont un PRI ? Combien d'agents travaillent actuellement dans ces pôles ? Quelles conséquences pour ces agents ? Quel accompagnement ?

2 régions sont totalement en PRI (Corse et NAQ) et 10 régions sont en mixte c'est-à-dire que les agents qui réalisent les réservations (dont ARA/PACA/HDF notamment) ont également d'autres activités. Pour autant, il n'y aura ni suppression d'ETP, ni suppression de postes.

DÉMONSTRATION DE L'OUTIL MAP INDEMNISATION

MAPI est une interface dans MAP qui porte sur la situation financière. Tout a été construit avec les pilotes.

Sur la page « Aperçu de la situation financière », on est sur la partie indemnisation. 7 grandes thématiques sont ressorties et sont présentées sur cette page. Sur les 7 blocs, 6 sont déjà livrés :

- Activités à traiter avec les réclamations, les CVM, les activités, le pilotage (A&P) et les SAE.
- Dernières demandes d'allocation du DE (attente de décision)
- Droit du DE : en cours, ou interrompu (cessation d'inscription par exemple). Cette rubrique donne l'état du droit
- Situation des derniers mois : vision sur les 2 dernières actualisations.
- Incidents de paiement
- Dernières activités et événements (contrat, bulletin de salaire, activité non salariée, tout ce qui est en lien avec le passé du DE).
- Dernier moment financier (livraison prévue en juin 2026) : paiement allocation, constat de trop perçu.

L'objectif de cet outil est d'éviter de scroller en ayant sur une page l'ensemble des éléments et en procédant par menus déroulants.

Intervention du SNAP

Est-ce que les éléments à traiter sont mis à jour instantanément dès traitement ? Qu'est-ce qui est présent dans A&P ?

Réponses de la Direction aux différentes questions des élus

La Direction a eu recours à un ergonome. La phase pilote a été augmenté de 78 agences. Rien n'a été validé sans les utilisateurs. Les taux de satisfaction sont à hauteur de 80%. Il s'agit de proposer un écran plus ergonomique. Sur les rafraichissements, ils sont directs. Si l'actualisation ne s'est pas fait automatiquement, il y a la possibilité de rafraichir avec un bouton « actualiser ».

Sur A&P, On affiche la situation financière. Sur les réclamations, ce sont toutes les réclamations indemnisation, idem sur les CVM. L'agent a un compteur qui l'alerte sur les activités liées à l'indemnisation mais il peut accéder à toutes les activités et à l'historique des échanges avec le DE.

Le fait de ne pas avoir à cliquer sur différents écrans économise du temps et permet l'accès à des informations vulgarisées.

Pour le passage en retraite des DE, 2 personnes sur 3 sont contactées pour gérer ce passage. Il n'y a pas de rétroactivité à la CNAV donc FT essaie d'améliorer l'information des DE en amont.

Sur les communications entrantes, le canal le plus utilisé est le mail.





RÉUNION DU 9 AVRIL 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

PREMIER BILAN DE L'ACADÉMIE FRANCE TRAVAIL

L'Académie a passé l'audit de Qualiopi pour la certification dont le rapport définitif est attendu mais d'ores et déjà, il n'y avait pas de non-conformité. Le processus d'amélioration continue que cela soutend est important. L'Académie FT succède à l'université Pôle emploi. Elle a été co-construite dès 2024. C'est un organisme de formation et un portail digital téléchargeable sur les portables.

L'Académie France Travail (FT) comprend 6 Académies Inter-Régionales, 1 Académie des Fonctions Support et 1 Université du Management. Elle propose une offre de formation multimodale (micro Learning, présentiel, coaching, ateliers, partage de pratiques, classes virtuelles).

Elle développe non seulement les compétences FT mais elle est chargée de développer les compétences du Réseau Pour l'Emploi (RPE).

Le rôle des Académies Inter-Régionales :

- Conseiller les établissements en matière d'offre de développement des compétences (modulaire) et sur les projets de transformations,
- Proposer des solutions adaptées compte tenu des contextes territoriaux et régionaux,
- Etre l'interlocutrice privilégiée des partenaires locaux pour accompagner le développement des compétences des professionnels,
- Valoriser et mutualiser les initiatives locales et régionales
- Collaborer avec les établissements pour promouvoir leur offre tant à FT qu'auprès du RPE.

87% des temps de formation sont en présentiel et les 13% de temps en distanciel sont répartis entre le e-learning à hauteur de 7% et les classes à distance à hauteur de 6%. Sur les déplacements, même s'il y a la question du RSE et de l'économie budgétaire, au fur et à mesure du développement du digital, il y a de plus en plus de demandes de présentiel.

Intervention du SNAP

Le **SNAP** félicite les équipes qui ont passé la certification Qualiopi sans aucune non-conformité. C'est un signe de qualité qui est le fruit de l'investissement des équipes.

Le bilan ne nous a pas permis d'avoir une vision complète de ce qu'est devenu l'Académie FT après 2 ans de fonctionnement. L'Académie accompagne les acteurs du RPE et est donc ouvert à l'externe. Sur le champ des intervenants à l'Académie, y a-t-il des formateurs du RPE qui animent des formations à l'Académie ? Si oui, dans quelle proportion et sur quel type de thèmes ?

Sur le champ budgétaire, y a-t-il une diversification des sources de financement ou est-ce financé sur nos fonds propres ? Quelles sont les évolutions à venir ?

Le bilan ne contient aucune information sur la répartition et l'évolution des effectifs (chargés de projet, formateurs permanents, les équipes d'appui, etc.) et les évolutions d'emplois. Concernant les 2752 formateurs occasionnels, quel est le volume moyen de jours d'intervention par formateur ? Nous profitons de ce point à l'ordre du jour pour rappeler la nécessité de revaloriser les indemnités de formateur.

Concernant les équipes d'appui, les récentes évolutions concernant la prise en charge des frais de déplacement pour les formations ont-elles eu des conséquences sur les activités des agents des campus qui géraient la logistique de ces sessions de formation ? Quelles sont leurs activités aujourd'hui ?

Réponses de la Direction

Il ne s'agit pas d'un bilan mais d'une vision à date de l'Académie FT. La focale est sur ce qui est de plus nouveau. Le bilan sera fourni à la Commission Paritaire Nationale de Formation. Les chiffres finaux sur l'offre dédiée FT et l'offre commune au RPE sera communiquée à la CPNF.

Sur la question : qu'est-ce qui a changé en 2 ans ? Beaucoup et pas tant de choses que cela à la fois. On a continué à assurer la formation des agents et on a formé le RPE. Ce qui a changé c'est la façon dont on conçoit les modalités pédagogiques, on va davantage sur les formations actions. On a des stagiaires différents qui ont





RÉUNION DU 9 AVRIL 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

des habitudes de formation différentes. Il y a une culture très diverse sur l'apprentissage en autonomie. FT avait déjà des habitudes en matière d'autonomie que n'ont pas les autres.

Sur les effectifs, la répartition des effectifs n'a pas changé. Au-delà des mouvements naturels, il n'y a pas de réorganisation dans les académies. Le rôle des formateurs permanents ou occasionnels n'a pas changé si ce n'est qu'ils peuvent être face à un public mixte.

Les missions locales ont utilisé l'Académie FT plus tardivement mais dans une dynamique un peu plus soutenue. Les sujets portent sur la sécurité de l'information, la cyber malveillance, coopérons entre acteurs du RPE, etc. Un conseil départemental a sollicité l'Académie pour les former sur les 15h du contrat d'engagement.

Il y aura les données globales dans le dossier de politique sociale qui sera présenté au CSEC.

La formation sur la MRS est promue auprès des partenaires du RPE pour qu'ils connaissent l'offre de service FT mais la finalité n'est pas de les former à faire de la MRS.

L'Académie est certes plus élargie mais l'offre reste majoritairement tournée sur les agents FT.

Les managers prennent moins de temps à se former que les agents. A noter qu'il y a une offre de formation beaucoup plus diversifiée pour les managers notamment beaucoup plus de coaching.

Concernant le financement, l'Académie n'est pas financée par le RPE. Aujourd'hui, on ne fait rien dans notre offre qu'on n'aurait pas fait pour FT. Les contenus sont faits par FT et quand il y a un intérêt, on ouvre aux RPE. Tout est géré par SIRHUS. Il y a très peu de formation FT et RPE en présentiel.

La gouvernance de l'Académie est FT.

Si les espaces d'accueil des stagiaires doivent répondre à toutes les exigences de sécurité, l'Académie ne prend pas le risque d'accueillir des stagiaires externes si tous les critères de sécurité ne sont pas réunis.

Le portail Académie n'est pas le même pour le RPE et les agents FT. RPE n'a qu'une partie du portail. L'hétérogénéité des membres du RPE, d'un territoire à l'autre et l'usage ne sont pas le même.

Les premiers besoins en matière d'Intelligence Artificielle concernaient l'utilisation éthique.

Le transfert sur OGD des réservations et les marchés passent désormais sur OGD. L'idée était de fluidifier l'expérience pour les agents et supprimer la charge administrative qui était lourde. Ces activités étaient réalisées par des agents essentiellement en CDD qui arrivent à leur terme donc ils ne seront pas maintenus. Pour les quelques CDI, ils ont été orientés sur des activités d'accueil.

Intervention du SNAP

Sur le financement des formations des acteurs du RPE, pourquoi ne pas conventionner avec chaque acteur en prévoyant des contributions financières ?

Les conventions avec les partenaires sont nombreuses mais elles ne sont pas forcément avec des aspects financiers.

Sur la facturation des services, c'est à l'étude : est-ce qu'on facture ? qu'est-ce qu'on facture ? L'Académie a travaillé pendant des mois cette possibilité. L'idée était séduisante mais on ne peut facturer que les surcoûts et cela implique la mise en place d'une organisation. Il faut évaluer si le gain sera à la hauteur de ce que cette organisation va coûter.

Sur le Règlement Intérieur de l'Académie, il est basé sur celui de FT et est devenu indispensable puisque nous accueillons des personnes extérieures.

Intervention du SNAP

Sur la fluidité des opérations de réservation d'hébergement et de restauration par l'utilisation d'OGD, cela pose des difficultés à des collègues sur certains territoires et certaines périodes. Par ailleurs, il y a un sujet autour des frais à avancer pour les agents notamment les plus petits coefficients ou indices. Le conventionnement des hôtels permettait de garantir des tarifs dans les plafonds. Pour le SNAP, il faut systématiser l'avance de frais pour les nouveaux entrants car leur parcours est long et onéreux et systématiser l'information de cette possibilité d'avance pour tous les agents avant l'entrée en formation car certains collègues ont des difficultés financières.





RÉUNION DU 9 AVRIL 2026

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Sur la restauration, il y a eu des demandes multiples et répétées pour laisser les agents choisir le lieu de restauration qu'ils souhaitent, ce qui a conduit à transférer le marché à OGD à l'exception de Paris où il y a un marché spécifique avec le B and B Porte des Lilas pour garantir des prix dans les plafonds. Par ailleurs, l'Académie développe également les formations de proximité.

La direction va examiner les possibilités de systématisation d'avance pour les nouveaux entrants et les possibilités d'information sur l'existence des avances des frais pour les agents en ayant besoin.

QUESTIONS DIVERSES

1/ Lors du CSEC du 21 et 22 octobre, le **SNAP** avait posé une question diverse sur la multiplication des procédures disciplinaires pour laquelle nous n'avons pas eu de réponse à savoir :

« Nous sommes alertés par les établissements de l'augmentation importante du nombre d'action disciplinaire et par ricochet par un nombre de CPNC disciplinaire 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.

A ce jour et malgré un bilan CPNC (réunion au mois de février 2026), nous n'avons toujours aucun bilan chiffré des procédures disciplinaires dans les établissements et au niveau national.

Ce jour, nous réitérons donc notre demande de connaître les chiffres des procédures disciplinaires pour les années 2023, 2024 et 2025 dans tous les établissements et des appels au niveau national (CPNC).

Et nous rajoutons que nous souhaitons aussi connaître les mêmes chiffres 2023, 2024 et 2025 pour les sanctions disciplinaires touchant les collègues de statut 2003. »

La Direction ne dispose pas de données régionales. En revanche, elle fournira les données pour 2025 qui figurent sur le bilan social.

2/ Le **SNAP** reste aussi dans l'attente de réponse de la DG concernant nos questions/propositions autour de CVM évoquées lors du CSEC du mois de mars 2026, à savoir :

Les agents alertent sur la recrudescence de CVM comportant des insultes et divers propos infamant à leur endroit. Au-delà des mesures de rappel à l'ordre des usagers, serait-il possible d'envisager la mise en place de système automatique de modération pour empêcher ces agressions gratuites ?

Par ailleurs, les CVM donnent lieu à des envois multiples sur la même journée au regard de l'absence de réponse spontanée. Serait-il possible là encore de bloquer les demandes de même nature sur la même journée ?

La Direction examinera la faisabilité de ces propositions et répondra ultérieurement.

