

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



Réunion du 30/04/2026

SOMMAIRE

Cliquez sur les titres pour accéder à l'article

- ❖ Déclaration préalable
- ❖ Faits Saillants
- ❖ Point Ressources Humaines
 - Point Handicap
 - Point Télétravail
 - Point Médecine du travail
- ❖ Point CSSCT du 13/03/2026

Un syndicat HUMAIN !

LE SNAP
à votre
écoute...

Votre Représentante
FTs SNAP

Magalie COINTE
Magalie.COINTE@francetravail.fr

Déléguée Régionale et Syndicale
Elue CSE - Collège 2
Présidente de la Commission
Politique Sociale



Déclaration préalable des élus SNAP

Depuis plusieurs mois, **les agents entendent le même discours** : « *il faut s'adapter, faire preuve de souplesse, absorber les contraintes, organiser autrement son travail, faire mieux avec les moyens existants.* »
Quand il s'agit des agents, l'adaptation semble toujours possible, toujours attendue, presque naturelle.

Mais lorsque les **difficultés touchent directement leur pouvoir d'achat** et leurs conditions de travail, **la réponse de la Direction Régionale se fait beaucoup plus discrète.**

Le coût des déplacements explose, et ce sont les agents comme les demandeurs d'emploi qui en paient immédiatement le prix.

La situation actuelle a un impact immédiat sur les agents comme sur les demandeurs d'emploi :

- Trajets domicile-travail plus coûteux,
- Déplacements professionnels plus lourds sans évolution du barème de remboursement,

Dans ce contexte, continuer à fonctionner comme avant n'est plus tenable.

Le SNAP a porté cette demande de **bénéficiaire de télétravail exceptionnel** et d'une **augmentation des salaires dès le CSEC du 11 mars**, et dans cette instance dès **le 26 mars**.

La Direction générale a confirmé qu'il existait déjà des leviers mobilisables et qu'elle avait donné un cadre aux régions :

- Adaptation du télétravail régulier,
- Recours au télétravail occasionnel,
- Travail de proximité,
- Télétravail exceptionnel,
- Limitation des déplacements,
- Développement du distanciel.

Elle a également rappelé que les Directions régionales disposent d'une marge de manœuvre pour adapter ces dispositifs aux réalités locales.

Le SNAP FTs précise que beaucoup de collaborateurs, notamment pour le site de Chavanod, ne peuvent pas, du fait du « ravitaillement par les corbeaux », utiliser les transports en commun contrairement à la suggestion de la Direction de FTs (réf. : [mail envoyé aux élus du 8 avril dernier](#)).

Le SNAP FTs rappelle que **le télétravail exceptionnel est prévu dans l'accord.**

La DG a précisé d'ailleurs qu'il est applicable pour des situations exceptionnelles perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Par conséquent, le SNAP précise que la **pénurie de carburant est une situation exceptionnelle** qui risque de durer et qui par la même occasion perturbe l'accès aux sites de FTs pour tous ceux qui utilisent leur véhicule

Réunion du 30/04/2026

CSE

FTs

que ce soit domicile-gare uniquement ou domicile-travail car pas de transport (bus ou train). Les collaborateurs ne doivent pas se ruiner pour venir travailler.

Dès lors, le SNAP **demande à ce que la Direction mette en place le télétravail exceptionnel pour situations exceptionnelles** afin de **tenir compte de la vie privée des collaborateurs tout en conciliant vie privée-vie professionnelle**.

Monsieur le Directeur de FTs, vous nous précisiez aussi dans le **mail** adressé aux élus que la Direction **invitait les managers de FTs** :

- **A échanger avec leurs équipes** pour identifier les adaptations possibles, tout en respectant le cadre en vigueur.
- **A adapter les déplacements professionnels des agents** confrontés à des contraintes spécifiques (temps de trajet, obligations familiales, accès aux transports, co-voiturage, privilégier le distanciel pour les réunions, etc.), et le cas échéant,
- **A autoriser des jours de télétravail occasionnels**, sous réserve des impératifs de service et des contraintes opérationnelles. »

Cependant, après interrogation auprès des collègues sur les différents sites, **aucune information dans ce sens n'a été effectuée dans certains services**.

Cette absence de positionnement entretient l'incompréhension et renforce les inégalités de traitement entre les sites et les équipes.

Des initiatives locales existent d'un site à l'autre, mais le SNAP **demande une position régionale claire, assumée et équitable pour tous** :

- Plus de télétravail lorsque l'activité le permet,
- Moins de déplacements inutiles pour les agents et les usagers.

On ne peut pas demander en permanence aux agents de s'adapter sans que l'organisation, elle aussi, sache s'adapter à leurs contraintes.

Faits Saillants

La Direction nous a informé :

- **M2R** : les données chiffrées devraient être présentées au CSE au plus tard fin juin.
- **CSP** : il a été remonté d'une augmentation des appels ATT des usagers du fait du contexte économique alertant qui génère des inquiétudes.
- **AACS** :
 - **Charge CVM et taille des portefeuilles CRI** : les CRI ont de plus en plus de CVM à traiter en plus de la charge assez conséquente de leur portefeuille. Données chiffrées de la taille des portefeuilles au 30/05/2026 : Taille moyenne à 944 DE et la taille maximum dans certaines agences atteignant 1158 DE (AACS DF MED DROM), 1008 DE (AACS S&E) et 1000 DE (ACCS O&N).
 - **Liquidation automatique des DAL** : Du mois de janvier à mars 2026, 34 186 DAL ont été créés et 17 157 DAL liquidés. Le taux de liquidation automatique est en moyenne de 50%.
- **NIR** : La région Guadeloupe sera reprise à partir du 1^{er} mai 2026. Une projection sur le NIR sera présentée au mois de mai. Cette nouvelle activité va être confiée de l'ensemble des CRI, sans diminution des portefeuilles et sans ajustement des effectifs.
La taille des portefeuilles prévue pour les CRI assurant l'activité NIR s'élève à 500 DE.
- **GUSO** : Au vu de la diminution du nombre d'appels liées aux nouvelles modalités de connexion employeur (identifiant France Travail + Certification), la cellule de renfort sur l'ATT GUSO, apportée par d'autres agences prends fin au 04/05. Un groupe de 6 collaborateurs GUSO sont planifiés en renfort sur l'accompagnement des employeurs. La cellule renfort ATT GUSO reste cependant mobilisable sur les semaines 22 et 23 (du 26/05 au 05/06), notamment après les ponts et en amont de la Fête de la musique.
- **Mobilité Union Européenne** : Depuis le 20/04, l'ensemble des activités liées à la mobilité en Union Européenne est transféré des agences transverses à l'agence Sécurisation Protection Sociale. 13 collaborateurs de l'agence ont suivi un parcours de développement de compétences de 5 semaines.



Réunion du 30/04/2026

CSE

FTs

- **U1 et Dals Transfrontalières : Le SNAP a alerté la Direction** concernant l'information en vue d'une consultation du CSEC sur la centralisation du traitement des formulaires U1 et des Dals frontalières. **Le SNAP FTs est surpris de la volumétrie annoncée concernant les U1 pour notre région : FTs.** FTs est la seule région qui a plus de Dals que de U1 (14 U1 pour 124 Dals frontalières), ce qui aurait dû attirer notre attention sur une possible erreur ou une spécificité régionale à analyser. **Le SNAP a eu l'occasion d'échanger sur le sujet lors du CSEC**, ce qui a confirmé notre analyse. La requête a été effectuée sur les activités enregistrées sur A&P qui ne prend pas en compte l'activité U1. **Le SNAP rappelle qu'il n'y a pas de MADU sur les Dals en fin de droits** et donc aucune de ces activités ne sont intégrées sur A&P concernant les Dals A8A10 (ce qui génère une charge supplémentaire de travail). Les agences ACS adressent un mail sur la BAL d'EESSI pour que la demande soit prise en compte. **Le SNAP ne comprenait pas** les interventions du Directeur Régional indiquant que ces activités étaient estimées à la marge dans notre établissement. Maintenant, nous avons une explication et il serait dommage que FTs ne puisse pas bénéficier de cette centralisation pour libérer du temps et enlever de la complexité aux CRI. D'ailleurs, dans le calendrier prévisionnel, FTs n'apparaît pas, ce qui nous paraît être une omission préjudiciable à notre efficacité opérationnelle. **Le SNAP suggère donc une révision de la volumétrie annoncée et une inclusion de FTs dans le calendrier prévisionnel pour une meilleure gestion des ressources et une optimisation des processus.** Si le projet est réalisé à partir de données erronées, cela peut conduire à une évaluation inexacte de la charge et, par conséquent, à des décisions inappropriées. Est ce qu'une demande d'évolution est en cours sur la MADU pour les dals Fin droits ? **Le SNAP n'a pas manqué d'aborder ces questions, lors du CSE** concernant cette centralisation pour que FTs soit bien embarqué dans ce dispositif. **La Direction nous a indiqué un volume de 5 973 DP U1 et d'une dimension frontalière importante. En effet, la MADU n'est pas disponible dans la DAL. La demande est remontée à la DIR mais pas de priorisation.**
- **DSN Spectacle : Le SNAP a alerté la Direction que** suite au déploiement de la DSN et notamment la mise en place de l'AER dématérialisée (Régime Intermittent) qu'aucune information n'avait été transmise au service ATSE sur les interventions ponctuelles à opérer auprès des employeurs lors de la non-conformité des AER transmises. Ils n'ont eu aucune information sur le discours à tenir auprès des employeurs. D'après le précédent PV du 26 mars 2026*, une formation a bien été dispensée aux CRI mais aucune information n'a été donnée à l'ATSE sur comment procéder auprès des Employeurs en cas de non-conformités. *Rappel PV du 26 mars 2026 : « *Le CRI doit gérer individuellement le dossier des DE et en cas d'erreurs massives et récurrentes devaient se rapprocher du Service ATSE Chavanod pour qu'ils interviennent auprès de l'employeur pour régulariser la situation et la solutionner* »

Point Ressources Humaines

❖ Mouvements mensuels du personnel

A fin mars 2026, FTs compte 649 salariés dont 612 CDI et 26 CDD et 8 Contrats d'Apprentissage avec :

- 2 entrées CDI,
- 4 sorties CDI : 1 démission (Comptabilité), 2 ruptures conventionnelles (RH et ATSE), 1 retraite (AACS ON)
- 2 sorties CDD
- 1 mutation

❖ Point Handicap

Voici quelques chiffres RH pour le 1^{er} trimestre 2026 :

- Effectif total d'agents en situation de handicap (TH) : 95
- Aide à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : 4
- Aménagements de postes réalisés : 10
- Agents en télétravail handicap : 62
- Accompagnement à la mise en place des préconisations du médecin du travail : 33

La Direction RH s'interroge sur le délai d'obtention de certaines RQTH (notamment [département 92, délai pouvant atteindre plus de 18 mois](#)).



❖ **Point Télétravail**

Voici les chiffres-clés pour le bilan télétravail 2025 :

Données Générales :

- Total des jours de télétravail (tous motif confondus) : 44 323 jours
 - Nombre de salariés concernés : 653
 - Taux de télétravail : 41% des jours travaillés*
- *Total des jours réellement travaillés : 108 066 jours, excluant les jours fériés et les ponts.*

Répartition par Catégorie de Télétravail

Catégorie	Jours	%
Télétravail / TT Forfait	37 076	80,5%
TT Handicap	5 169	11,3%
TT Occasionnel 12j/an	2 769	6,0%
Site de proximité	954	2,1%
Proximité 12j/an	59	0,1%

- **Dominance du Télétravail Forfaitaire** : La majorité des jours de télétravail (80,5%) ont été réalisés sous le régime de télétravail forfaitaire, ce qui montre une préférence pour ce mode de travail.
- **TT Handicap** : Avec 11,3% des jours, le télétravail pour les personnes en situation de handicap est également significatif, ce qui témoigne d'une politique d'inclusion.
- **Télétravail Occasionnel** : Le compteur de 12 jours n'est pas intégralement utilisé par les collaborateurs en fin d'année.

La Direction RH a réaffirmé que, pour le télétravail occasionnel, aucune justification n'est requise, et que la seule règle applicable est l'accord du manager, conformément à l'article 2.8.1 de l'accord télétravail.

2.8.1 Télétravail occasionnel

A titre occasionnel, pour répondre à des besoins ponctuels, tout agent/manager/cadre au forfait jours de droit privé bénéficiaire ou non du télétravail/travail de proximité régulier, peut, à son initiative et avec l'accord de son manager, en fonction des nécessités de service, bénéficier de 12 journées de télétravail/travail de proximité par an, sous réserve du respect des conditions présentées par l'article 2.2 du présent accord.

Le télétravail occasionnel ne s'applique pas aux agents bénéficiant du forfait mensuel prévu par l'article 2.5.4.

❖ **Point sur la Médecine du travail**

Actuellement, il n'y a pas de vacances sur le site Perspectives.

Le marché qui nous lie à Horizon Santé Travail arrive à échéance au 30 juin 2023. Un nouvel appel d'offre a été lancé en février 2026 afin de mettre en place un nouveau partenariat pour la prestation Médecin du travail et de prévention qui entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2026 (pour les agents de Colombes et de Croix Nivert).

Néanmoins, la commission CSSCT demande qu'une visite du nouveau site de Perspectives soit organisée avec les médecins du travail, afin d'identifier les besoins, notamment en matière d'ergonomie des postes de travail, et de formuler les recommandations nécessaires. Cette visite sera réalisée avec le nouveau partenaire.

Point CSSCT du 13/03/2026

Les principaux points relevés sont :

- **Assistants sociaux** : En 2025, des changements tels que le nouvel accord de télétravail et le déménagement ont affecté les conditions de travail et la santé des agents. Le service social a noté une hausse des demandes d'aide, avec des cas plus complexes, notamment liés à la santé au travail, aux conflits interpersonnels, aux familles monoparentales et du logement. Des initiatives sont mises en place pour anticiper les difficultés et favoriser le maintien dans l'emploi, en collaboration avec les ressources humaines et la médecine du travail. Un travail de remise en visibilité des permanences sur site des assistantes sociales sera effectué.



Réunion du 30/04/2026

CSE

FTs

- **Sécurité Vidéosurveillance** : La vidéosurveillance n'est toujours pas opérationnelle sur le site de Croix Nivert. Il n'y a toujours pas d'autorisation préfectorale pour la mise en service des caméras. Le processus a du être repris à partir de la demande d'autorisation au syndic d'immeuble avec le bon document.
- **CVM employeur** : les différentes anomalies CVM employeur ont été prises en compte et les directions territoriales, les directeurs d'agence, la DDAR et la DGA-Tech se réunissent pour chercher des solutions.
- **Actions QVCT** : Le partenariat avec la plateforme « monMARTIN » est renouvelé pour l'année 2026. En complément d'autres actions de sensibilisation seront proposées dans le courant de l'année (notamment des thématiques sur la santé mentale, l'intergénérationnalité, et du handicap).
- **Télétravail** : Des préoccupations ont été exprimées concernant la gestion des jours de télétravail occasionnels et les différences de traitement entre services (notamment la demande de justifications par certains managers alors que ce n'est pas obligatoire ; voir point sur le télétravail ci-dessus)
- **Événements de convivialité** : La direction envisage de réintroduire des moments de convivialité (départs à la retraite, ...) et un budget spécifique (séminaire) en accordant des temps dédiés à cet effet aux équipes.
- **Exercices d'évacuation 4^{ème} trimestre 2025** : Il en ressort un besoin de rappel sur le rôle des guides files/serres files et sur l'obligation de respecter les consignes.
- **Absentéisme 2025** : Le taux d'absentéisme a atteint **6,79 % en 2025**, légèrement au-dessus de la cible fixée à 6,6 %, mais en deça du niveau national (7,16%). Cela indique une tendance à des absences plus longues, bien que moins fréquentes. La direction a fixé un **objectif de 6,08 % pour 2026**, soulignant l'importance de la lutte contre l'absentéisme.
Des actions centrées sur l'identification des causes de l'absentéisme, l'accompagnement managérial, et la santé mentale sont prévues et devront faire l'objet d'un suivi attentif, afin d'en mesurer l'impact sur les indicateurs et sur les conditions de travail.



Réunion du 30/04/2026

CSE

FTs

❖ Pour plus d'informations, contactez nos représentants SNAP FTs



Cécile POTIER
Elue suppléante – Collège 1



Laurent GONIN
Elu titulaire – Collège 1



Magalie COINTE
Elue titulaire - Collège 2
Déléguee Syndicale



Juliette AUGIER
Elue titulaire – Collège 2



Suzanne AMARAL MARTINS
Déléguee Syndicale



Sofia Maria CRUZ
Déléguee Syndicale



Carine LIABEUF
Représentante syndicale



Sita RAMDONEY
Représentante Proximité

L'équipe SNAP FTs vous conseille, vous informe, vous défend :
C'est tout le sens de l'action du SNAP !

