

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SANAD



CSE

Occitanie

RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2025

VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Marc CASTEILTORT

Mina AZZA

Joel ETIENNE

Christophe CHOPINEAU

Christine CANTAN

Jérôme BONNIER

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean Luc BONNET

VOTRE DELEGUE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

Information en vue d'une Consultation sur la politique sociale 2024 de France Travail Occitanie

✚ **Emploi** (données issues du Bilan Social 2024)

Au 31 décembre 2024, France Travail Occitanie (FTO) compte 5 262 salariés inscrits tous statuts confondus (hors cadres dirigeants qui sont comptabilisés dans les effectifs de la Direction Générale).

Sur l'année 2024, FTO a enregistré l'arrivée de 230 personnes CDI (contre 301 en 2023). Sur ces 230 personnes sont dénombrées 45 mutations d'une autre région, 165 titularisations et 20 embauches externes.

Sur cette même année 188 personnes CDI sont sorties de l'Etablissement dont 80 départs en retraite, 21 démissions, 33 licenciements et 10 ruptures conventionnelles. A noter que sur cette année, FTO a enregistré le décès de 9 agents (contre 4 en 2023).

L'effectif 2024 de notre Etablissement présente les caractéristiques suivantes :

- 95% des agents sont de droit privé ; 5% de statut public,
- 79,8% des agents sont des femmes,
- 14,99% des agents sont en situation de handicap,
- 47,8 ans, c'est l'âge moyen de l'effectif CDI (contre 39,4 ans pour les CDD),
- **0,8% de la population a moins de 25 ans et 43,7% ont 50 ans et plus,**
- 15,3 ans correspond à l'ancienneté moyenne sachant que 8,9% de l'effectif a une ancienneté de 30 ans ou plus et que 34,7% des agents ont une ancienneté de moins de 10 ans et 24,8% des agents de moins de 5 ans.
- 1 353 salariés étaient à temps partiel au 31 décembre 2024, soit 26,2% de l'effectif.

La proportion de CDD est de 5,9%.

Au 31 décembre 2024, 383 personnes exercent en CDD : 246 CDD de remplacement, 39 CDD d'accroissement d'activité, 27 contrats de professionnalisation et 71 Contrats aidés dans le cadre d'un PEC.

La Direction annonce réfléchir à privilégier des CDD longs et, ce, afin de permettre la mise en place facilitée, par ces durées, de formations en début de contrat. L'Etablissement disposerait de moins de CDD mais mieux formés. **La Direction tient à préciser ne pas avoir les chiffres relatifs au plafond d'emploi et à l'enveloppe CDD de 2026.**



RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2025

CSE

Occitanie

Un test de recrutement de conseiller par le biais de la MRS a été effectué dans le Gard et, pour la Direction, n'a pas apporté de satisfaction au regard de l'énergie déployée pour le résultat obtenu (113 candidats et 1 seul recrutement après exercices). La Direction ne semble pas encline à renouveler de sitôt l'expérience sauf en cas de situation de gros recrutement.

SNAP Le **SNAP Occitanie** note qu'au 31 décembre 2024, notre Etablissement a enregistré un solde positif de 42 CDI (230 entrées, 188 sorties) contre 120 (301 entrées, 181 sorties) un an plus tôt ce qui traduit un accroissement des ressources via une hausse du plafond d'emploi dévolu à notre Etablissement. Bien que conscient que cette augmentation ne fut pas généralisée et que certains Etablissement ont connu, eux, une baisse de leur plafond d'emploi, le **SNAP Occitanie** tient à souligner – pour le regretter – l'essoufflement de cette création nette d'emploi l'année même de la transformation de Pôle Emploi en France Travail et de la création du Réseau Pour l'Emploi.

De cette photo d'identité de l'effectif de notre Etablissement, le **SNAP Occitanie** souhaite apporter une vigilance pour ne pas dire une alerte sur sa pyramide des âges qui apparaît nettement déséquilibrée. Le **SNAP Occitanie** tient à entendre la Direction sur ce point : notre constat est-il partagé ? Que prévoit la Direction pour y remédier ? La Direction confirme que la pyramide des âges est un vrai sujet... Pour le **SNAP Occitanie**, cela reste vague !

✚ **Gestion des carrières** (données issues du Bilan Social 2024)

En 2024, les taux de réalisation des EPA est de 99,82% (en léger tassement), celui des EP Bilan atteint les 100%.

Si la Direction partage le constat que l'équilibre hommes / femmes ne se fait pas naturellement, amenant à la création d'indicateurs et d'un pilotage affirmé, elle précise ne pas appliquer de politique discriminatoire envers les hommes. L'objectif de 80% de femmes dans l'encadrement, à l'instar de la répartition existant au niveau infra encadrement, est celui vers lequel tend l'Etablissement en travaillant, notamment, sur une détection et une incitation plus précoces à destination des femmes à aller vers l'encadrement. Enfin, la Direction confirme la possibilité d'assouplir la règle de non-promotion sur place, disposition pouvant s'avérer être la solution à certaines situations même si, selon la Direction, à ce jour, il y a eu plus de difficultés rencontrées que de réussites.

La Direction va renforcer l'accompagnement suite à un échec à la DDPM, cet échec étant à la fois difficile pour l'agent lui-même mais également pour l'ELD l'ayant accompagné. La DDPM n'est pas une fin en soi et doit permettre à l'agent de se mettre en mouvement pour mieux réussir une prochaine fois.

✚ **Compétences internes**

Pour la Direction, la démarche compétences internes tend à se développer grâce à l'enrichissement des outils (autodiagnostic, Atouts Agents & Managers).

SNAP Le **SNAP Occitanie** rappelle que le caractère « volontaire » des outils comme les Autodiag ou les « Atouts » est diversement apprécié et appréhendé par les ELD. Il est regrettable que la passation de ces divers questionnaires ne soit pas toujours à la main de chacun. A l'inverse, avec l'enrichissement de certains Autodiag, la passation de ces exercices occupe un temps qui va en s'allongeant. Dès lors la planification de cette tâche peut s'avérer pertinente. D'où une forme de dichotomie entre un acte volontaire mais qui demande à être organisé.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP

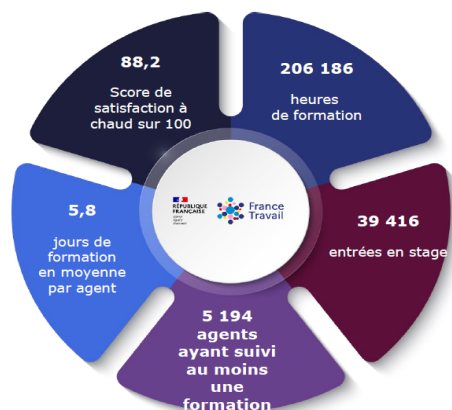


A noter que le débriefing de l'Atout Agent avec un consultant externe est très largement salué par les collègues ayant choisi cette disposition : il serait intéressant de mettre en exergue cette disposition, notamment afin de faire le lien avec le partage de certains résultats lors de l'EPA.

La Direction reconnaît que les Autodiag sont longs mais précise que les ELD sont encouragées, surtout en période d'EPA, à en permettre la réalisation dans un temps différent de celui dévolu à la préparation de l'EPA. Un rappel en ce sens sera fait.

🚦 Développement des compétences (données issues du Bilan Formation 2024)

● En synthèse



Le nombre de stagiaires formés est plus important qu'en 2023 et la satisfaction relative aux formations légèrement en hausse. Le volume d'heures réalisées ainsi que le nombre de jours de formation moyen par agent sont quant à eux en légère baisse, ce qui s'explique essentiellement par l'augmentation de modules e-learning de courtes durées.

Les formations suivies ont permis de poursuivre les objectifs 2023 en 2024 avec des modules comme :

- La personnalisation de la démarche de conseil en recrutement
- « La conduite à tenir face aux intentions de suicide d'usagers » et « la prévention et la gestion des situations difficiles dans la relation d'accueil »
- L'accompagnement des prises de postes
- La maîtrise de l'environnement informatique (Office 365 et Teams)

En 2022

- Volume d'heures réalisées : 184 173 heures
- Nombre d'entrées en stage : 31 706
- Nombre de jours moyen par agent : 5,3 jours

En 2023

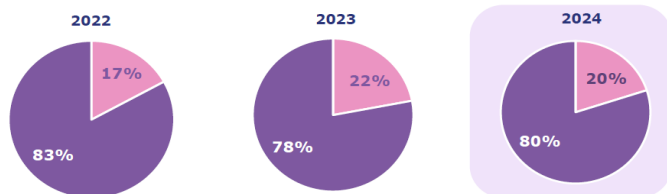
- Volume d'heures réalisées : 208 847 heures
- Nombre d'entrées en stage : 35 373
- Nombre de jours moyen par agent : 5,9 jours

4 | Bilan formation 2024



● Un maintien des diverses modalités de formation

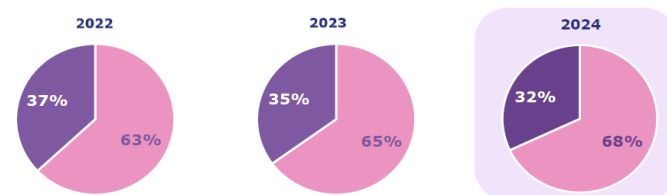
Répartition du nombre d'heures réalisées



Les heures de formation en présentiel sont en augmentation de 2 points par rapport à 2023. On note également une hausse de 3 points sur le nombre de stagiaires formés à distance, principalement sur des formations en e-learning.

Cette tendance montre une adoption croissante des méthodes de formation à distance, favorisant l'accessibilité et la flexibilité pour les apprenants.

Répartition du nombre d'entrées en stage



! A noter, au niveau national, la durée moyenne :

- d'une classe à distance est de 5 h,
- e-learning est de 1 h,
- d'une formation en présentiel est de 13h,
- d'une formation en multimodalité est de 16h (+1h par rapport à 2023)

5 | Bilan formation 2024

■ DISTANCIEL ■ PRESENTIEL



PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

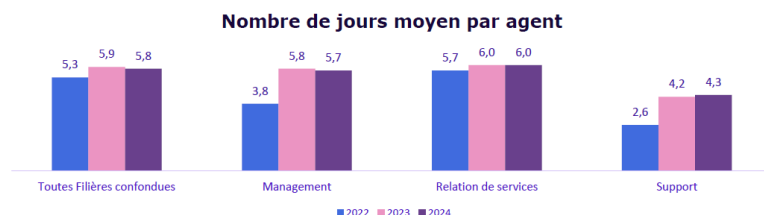
Je clique, j'adhère !



RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2025

CSE**Occitanie**

● Une légère baisse pour certains, une stabilité et une hausse pour les autres



En 2024, on observe :

- une légère hausse du nombre de jours moyen de formation par agent pour les fonctions Support
- une stabilité pour les agents de la Relation de services.
- une légère baisse pour les managers

Le **SNAP Occitanie** note la part devenue prépondérante de la modalité distancielle de la formation en termes d'entrées en stage et interroge la Direction sur les niveaux de satisfaction des stagiaires par typologie d'action et de modalité de formation.

Le **SNAP Occitanie** remarque que la Direction a su endiguer le niveau record d'absentéisme subi l'année précédente et questionne la Direction sur la nature des actions entreprises ayant permis de corriger le tir. Le **SNAP Occitanie** se satisfait aussi de l'augmentation entre 2023 & 2024 de la prise en compte des besoins individuels exprimés par les agents, même si le résultat régional est en-deçà du niveau national.

La Direction explique qu'il n'y a pas de bilan qualitatif, à ce jour, de l'Académie, tant sur le e-learning que sur le présentiel. Cependant, depuis peu, la Campus met à disposition un support globalisé de taux de satisfaction. En Occitanie le taux de satisfaction globale est de 88,9% contre 89,4% au niveau national avec, dans le détail, 92,4% pour la modalité en e-learning, 89,3% pour la modalité en présentiel et 81,9% pour la modalité mixte.

Aujourd'hui, il y a un principe de gratuité pour nos partenaires bénéficiant du Campus même si cela pourrait être revu. De même, s'il n'y a pas d'intervention, à ce jour, de formateurs autres que ceux de FT, des formateurs du CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) pourraient intervenir.

🇫🇷 Politique de rémunération (données issues du Bilan Social 2024)

Sur ces trois dernières années, la rémunération moyenne annuelle s'est élevée :

Total

	H	F	Total
2022	41 897	34 679	36 154
2023	42 317	35 210	36 652
2024	43 674	36 330	37 816

En 2024, 1 055 agents ont été promus soit 23,6% de l'effectif éligible : 1 048 agents se sont vus attribuer un coefficient & 7 agents un relèvement de traitement.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2025

CSE

Occitanie

Par ailleurs, 641 agents ont bénéficié d'une prime, le poids du montant total des primes représentant 17,6% du budget initial. Concernant les agents de statut public, 16 d'entre-eux ont bénéficié d'un avancement accéléré et 5 d'un passage en carrière exceptionnelle.



Pour le SNAP Occitanie, plutôt que l'adaptation des critères d'embauche des conseillers, une politique de revalorisation des salaires constitue le principal levier en matière d'attractivité de nos métiers et l'attente du personnel en la matière reste extrêmement forte.

La Direction rappelle qu'elle n'a aucune marge de manœuvre sur les mesures salariales qui relèvent de la prérogative du national.

Conditions de travail

Le télétravail, la QVT, la diversité et l'inclusion (handicap, égalité professionnelle), l'expression des salariés (BIPE, IQVT), à travers les différents accords dédiés ou les dispositions entreprises, offrent un panel d'actions et d'activités en faveur des agents dans le cadre de l'amélioration de leurs conditions de travail.

La Direction entend un reproche fait à la cellule d'accompagnement quant à une faible prise en compte des dimensions RPS, QVT et prévention ; elle précise que cette cellule a besoin de mûrir et, qu'à ce jour, elle n'a eu à intervenir qu'en mode curatif et pas encore en mode préventif.



Pour le SNAP Occitanie, les conditions de travail ne peuvent pas être considérées à l'aune des seuls Accords existants dans l'Entreprise (Télétravail, QVT, Handicap, Egalité Pro) ; elles ne doivent pas être déconnectées des aspects proprement opérationnels. Ainsi, même si la situation est hétérogène, sur certains sites, les Conseillers Indemnisation éprouvent des difficultés à faire face aux divers traitements, attentes et autres demandes d'allocations en sus de la gestion de leur portefeuille et sa proactivité induite. Les CDE sont tenus, plus que jamais, « d'aller vers » les entreprises, d'organiser ou de participer à maintes manifestations et événements tandis que les CDDE gèrent leurs portefeuilles respectifs, changent régulièrement de modalité (et de DE) et aspirent à (un peu) de la stabilité et de la cohérence. Et pendant ce temps-là, dans un contexte toujours plus mouvant, les expérimentations se poursuivent, les chantiers se multiplient, les évolutions applicatives et informatiques bousculent l'organisation des activités. Les fonctions supports et la ligne managériale préparent, mettent en œuvre et pilotent tandis que le portage du sens est, lui, bien difficile à instiller.

La Direction considère que l'évolution de la formulation de la question relative à la charge de travail dans le Baromètre Interne amène à considérer l'augmentation en point avec prudence. Cependant, selon elle, la charge de travail reste un problème connu et reconnu.

Parmi les autres éléments de l'année 2024, la Direction :

- Considère l'IA comme une aide (à la relation, la prise de décision, la rédaction, ...) et juge pertinent de plus largement partager les divers usages de l'IA et de travailler avec les élus sur l'intégration de l'IA dans la prévention primaire.
- Précise que tous les signalement de violence sexiste et sexuelle sont analysés.
- Reconnaît la difficulté de mise en œuvre de l'outil OSIRHIS pour les équipes concernées et précise que le Service GAP traite près de 30 000 C'ZAM par an.

*A noter qu'une demande d'expertise n'a pas abouti faute d'un vote majoritairement favorable des élus, le **SNAP Occitanie** s'est abstenu considérant que cette disposition n'était pas la plus opérante vu la période considérée (l'année 2024) et le travail mené actuellement par la Commission Politique Sociale du CSE.*

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2025

CSE

Occitanie

Information en vue d'une Consultation sur le projet de réaménagement de l'agence d'Auch

Ce projet, qui consiste à déployer les programmes Sûreté et ARUM au sein de l'agence, va essentiellement impacter l'accueil.

Ce réaménagement vise, notamment, à sécuriser l'accès à la ZAR du RDC et de l'étage et à améliorer la visibilité conjointe tant du MANAC que des postes AIC depuis l'entrée du public.

Aux étages, des cloisons et des portes seront installées pour sécuriser la ZAR et l'espace REA sera agrandi.

Les travaux afférents sont prévus sur une durée de 5 jours dont 2 de fermeture au public.

Information en vue d'une Consultation sur le projet de réaménagement de l'agence de Toulouse Jolimont

Ce projet a pour objectif la mise en œuvre des programmes Sûreté et ARUM au sein de l'agence. Il implique le réaménagement de l'accueil en sécurisant les accès aux ZAR et en améliorant la circulation avec la création des zones repères « s'orienter », « découvrir, s'inspirer » et « (se) mettre en action ».

Les travaux nécessaires sont prévus sur une durée de 2 semaines dont 2 jours de fermeture au public.

Information en vue d'une Consultation sur le projet de réaménagement du site de Pézenas

Ce projet consiste à réaménager l'accueil de l'agence pour le mettre en conformité au regard des programmes Sûreté et ARUM.

Il va s'agir d'améliorer la visibilité du MANAC sur l'accueil et l'entrée du public en déplaçant ce bureau à proximité de la banque AIC et de créer un « espace rencontres /entreprises » à la place de la borne unialog.

Les travaux correspondants sont prévus sur une durée de 3 jours sans fermeture au public.

Information sur l'installation des systèmes technologiques de sûreté

Comme elle s'y était engagée, la Direction présente, pour chaque agence, l'installation des équipements relevant des systèmes technologiques de sûreté.

Pour rappel, ces systèmes reposent sur :

- La vidéo protection,
- Le contrôle d'accès,
- L'alarme anti-intrusion (site fermé),
- L'alerte (site ouvert),
- La télésurveillance.

Ainsi, depuis juillet, les élus du CSE se sont vus présenter les plans spécifiant l'implémentation de chacun de ces systèmes pour les agences de Pamiers, Lavelanet, Montpellier Mas de Grille, Montpellier Castelnaud, Figeac et Saint-Girons.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP