

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SNAP**



**CSEC**  
Comité Social et  
Economique Central

## RÉUNION DU 11 FEVRIER 2026

### Ordre du jour de la réunion

- Point d'actualité
- Consultation sur la classification de droit public de droit public – décision DG
- Consultation sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS

Le **SNAP** s'est associé à la déclaration de la CFTD sur les conditions de travail dégradées à la suite des transformations sans moyens.

Sur la trajectoire des effectifs, il y aura une information claire sur la situation.

### POINT D'ACTUALITE

#### Loi de finances

La loi de finances fait l'objet de trois recours auprès du conseil d'Etat. Dans l'attente du résultat de ces recours, il n'est pas possible d'engager de nouvelles dépenses et cela conduit à bloquer un certain nombre de projets.

#### Restitution de téléphones inutilisés

Un courrier va être adressé aux agents télétravailleurs qui n'ont jamais utilisé leur smartphone pour qu'il le restitue afin qu'ils puissent servir à dépanner les agents dont le téléphone ne fonctionne plus.

#### Suppression de doublons pour les offres

On a un certain nombre de doublons dans les offres qui arrivent. Demain, un outil permettra le dédoublonnage des offres. Un algorithme repérera les offres en doublon et proposera une liste à l'agent qui pourra les refuser.

#### Amende de la CNIL

Sur l'amende de 5 millions d'euros infligée à France Travail par la CNIL, la DG ne fera pas appel car France Travail (FT) n'était pas complètement au RV de la sécurité et la Direction reviendra vers le CSEC pour donner toutes les mesures qui ont été mises en place, depuis cet incident, pour sécuriser le système.

#### Séminaire managérial à la Rochelle

Le séminaire managérial de la Rochelle a généré beaucoup d'inquiétudes. La Direction retrace le fil des données sur les éléments abordés. La première séquence a eu lieu au mois de juillet 2025 et le séminaire était la deuxième séquence au mois de janvier au niveau des DR. Il s'agit du volet 3 du plan efficience qui a déjà été présenté au CSEC sur la redevabilité des différents niveaux en partant de l'agent. Le fait qu'il faut diminuer le nombre de strates.

Des groupes de travail ont été mis en place sur des thématiques, par exemple, le rôle du Chargé de Mission RH et sur le pilotage RH pour identifier les redondances et évaluer le bon niveau de rattachement fonctionnel, DD ou DRAPS.

### 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 11 FEVRIER 2026

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

Les DR ont réfléchi sur l'organisation globalement et le séminaire a présenté ces hypothèses auprès des DRAO, des DD et des 3D.

Il y a eu des hypothèses complémentaires qui ont été explorées. Le sujet est toujours en cours de travail et sera présenté en avril 2026 au CSEC. Le fil conducteur est de dire qu'à FT, il y a 10 strates hiérarchiques si on part depuis le niveau de conseillers. Le travail de réflexion porte sur la distinction entre le management hiérarchique et le management fonctionnel.

C'est une approche différente de celle que nous avons aujourd'hui. C'est aussi se mettre en adéquation avec les différents niveaux local, régional et national pour être en miroir de ces instances à ces différents niveaux.

Le DGA RH convient que cela peut perturber mais il souligne que les travaux en sont au stade de la réflexion et qu'il reste du chemin à parcourir avant d'arriver à un projet finalisé.

Le cadre de délégation est venu de façon très forte dans les groupes et la question s'est posée du sens de passer du tout hiérarchique au fonctionnel et à l'opérationnel. Comment les agents seront accompagnés ? Quels seront les impacts sur les droits (primes de performance, etc.). Il s'agit d'un projet nécessitant d'être travaillé pour présenter un dossier finalisé.

Aucun document n'a été remis aux participants car rien n'était figé. Il s'agit d'une première itération. Différentes options ont été envisagées et il reste beaucoup de sujets à travailler sur la base de l'écoute des préoccupations.

La Direction considère qu'elle a l'obligation de donner de la visibilité à chacun.

Il y a deux parcours qui peuvent être parallèles : un management hiérarchique et un management opérationnel. Il faut en premier lieu une sémantique partagée. En effet, le 1<sup>er</sup> écueil, c'est de ne pas mettre les mêmes choses derrière les mots. L'objectif est de vous présenter une approche globale.

Le DGA RH rappelle ce qui relève du domaine régalien : les accords à appliquer sans adaptation possible et le cadre collectif défini en RMD par les Directeurs qui valident une organisation qui s'applique à tout le monde même s'il peut y avoir des règles différentes en fonction de la taille des établissements mais ces délimitations sont prises collectivement. Le 3<sup>ème</sup> niveau, défini comme le cadre de confiance précédemment, est constitué de tout ce qui n'est pas normé et est dans les marges de manœuvre.

### Intervention du SNAP

Vous parlez de domaines régaliens qui doivent s'appliquer et vous ne respectez aucunes des dispositions régaliennes en matière de dialogue social. D'une part, aucune information en termes de perspectives d'évolution sur le champ organisationnel et structurel (modifications d'organigrammes : rattachement d'emplois à d'autres niveaux, modification sur les emplois : emplois de la filière managériale appelé à devenir fonctionnel, etc.). Tous ces projets très impactant nécessitent de passer par les instances de représentation du personnel. Ces évolutions doivent faire partie de la feuille de route 2026 qui nous a été présentée sans en faire référence.

Par ailleurs, sur la méthode qui voulait partir sur une démarche d'intelligence collective, elle s'est avérée très négative puisqu'elle a créé de l'incertitude voire de l'inquiétude sans vision claire sur les impacts. Ce qui a laissé la place à de multiples rumeurs du type les DAPE adjoints vont être supprimés.

Le DGA RH affirme que les DAPE Adjoints ne sont pas supprimés. La question est celle de travailler sur les rôles de chacun. Dès lors que le cadre sera totalement arrêté, ce qui devrait être le cas en avril 2026, le modèle définitif sera présenté. Ce projet fera l'objet d'une information/consultation au niveau du CSEC et des CSE.

### CONSULTATION SUR LA CLASSIFICATION DE DROIT PUBLIC – Décisions DG

#### SNAP Déclaration préalable du SNAP

Nous sommes le mercredi 11 février 2026 et cela fait 674 JOURS, 22 mois et 3 jours ou 96 semaines et 2 jours ou 16176 heures, que nous sommes en attente :

- Du décret instituant une prime en faveur des tuteurs pour les Agents FT de statut public,
- Du décret revalorisant les points d'indice et déplaçant les grilles,
- Du décret permettant une passerelle au sein de la fonction publique (il semblerait qu'il y avait une réunion prévue sur ces sujets le 27 janvier entre la DGEFP et France Travail).

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 11 FEVRIER 2026

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

En revanche, et là, force est de constater que ça avance plus vite, nous n'étions pas en attente :

- De la diminution de la rémunération de base servie pendant les 3 premiers mois d'un congé de maladie ordinaire, qui seront désormais rémunérés seulement à 90% du traitement indiciaire brut au lieu de 100% précédemment.
- Ni en attente de la disparition de la GIPA,
- Ni du problème du jours de carence.

Certains diront « ils n'avaient qu'à opter », d'autres diront aussi « C'est le prix de la liberté du choix, rester au service du public dans un service public. »

Ce qu'il faut retenir, c'est que l'exercice du droit d'option, s'est réalisé avec un statut qui comportait de nombreuses dispositions plus favorables et plus protectrices, qui ont été détricotées et supprimées au fil des années. C'est ce qu'on appelle un marché de dupe !

Ce qui justifierait d'ailleurs de demander la réouverture d'un droit d'option pour ceux qui souhaiteraient en bénéficier !

Ce qui apparait évident c'est que face au pouvoir d'achat, on est tous confrontés aux mêmes besoins mais nous n'avons pas les mêmes moyens, les mêmes droits au sein du même établissement.

Alors au nom de tous les collègues FT de statut public qui voient leur statut et leur régime de manière global se dégrader d'année en année avec un avenir incertain, le SNAP, comme beaucoup de syndicats dans cette instance, réaffirme l'impérieuse nécessité de faire bouger les choses.

Il faut, non seulement, régler ces problèmes de décrets toujours en attente, mais demander d'autres évolutions telles qu'une prime pour la médaille du travail et une prime de départ en retraite pour récompenser les nombreuses années de bons et loyaux services. Au regard des délais impartis pour faire aboutir une demande, il nous semble indispensable d'anticiper les demandes pour faire avancer plus vite la situation défavorisée de tous les collègues publics.

La Direction a annoncé en CSEC que, concernant les décrets sur la grille indiciaire et le tutorat, la DGEFP a relayé une question technique lors de la réunion qui s'est tenue avec la DG et la DG a apporté la réponse y compris sur la prime de tutorat. Il n'y a pas de difficultés particulières mais il n'y a pas de visibilité sur leur sortie. Cette réunion a permis d'aborder la protection sociale des agents publics. Il y a une réunion prévue sur la 2<sup>ème</sup> quinzaine de février sur ce thème.

### **SNAP** Avis du SNAP sur la classification de droit public – Décisions DG

Si l'actualisation de la grille à la suite de l'évolution du référentiel des emplois s'avère nécessaire, elle laisse un goût amer quant aux amplitudes de certains emplois qui sont limitées en raison de règles contraintes par les décrets à savoir, entre autres qu'un emploi du référentiel des métiers ne peut être positionné qu'au sein d'une seule catégorie d'emplois et l'articulation entre les emplois limite l'amplitude en termes de niveaux sur certains emplois (exemple, l'emploi de conseiller en charge du développement de projets et des services aux usagers).

Cela crée des inégalités structurelles et flagrantes car les expertises détenues ne sont pas reconnues sur l'ensemble des niveaux des catégories par rapport aux amplitudes de ces emplois sur la classification privée.

Cela démontre que la classification est trop limitée pour répondre à l'éventail des situations professionnelles des agents publics à France Travail.

C'est une source d'insatisfaction qui s'ajoute à de nombreuses autres. Pour ces raisons, le **SNAP** s'abstiendra sur cette actualisation.

### **Consultation sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS**

L'utilisation d'une assistance IA pour faciliter le remplissage de certains champs des formulaires SIRHUS peut présenter un intérêt en termes de gain de temps. Son utilisation reste facultative tant pour l'agent que pour le manager et les deux parties doivent être d'accord sur son utilisation.

Compte tenu de ces éléments, le **SNAP** se prononce favorablement sur cet outil.

