

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SANAD



CSE
Occitanie

RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Mina AZZA

Joel ETIENNE

Christophe CHOPINEAU

Christine CANTAN

Jérôme BONNIER

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean Luc BONNET

VOTRE DELEGUEE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

Information en vue d'une Consultation sur le PAPRI Pact 2026

Le PAPRI Pact regroupe l'ensemble des dispositions déclinées au sein de l'Etablissement ; il complète les plans d'actions locaux propres à chaque site et issues de l'évaluation des risques professionnels.

Le PAPRI Pact 2026 regroupe 43 actions relevant de 10 des 11 familles de risques recensées au sein de France Travail.

1. Les Risques PsychoSociaux

2. Les Risques d'Aggression

3. Les Risques liés aux Déplacement Externes

4. Les Risques liés aux postures sédentaires et à l'activité

5. Les Risques liés aux déplacements internes

7. Les Risques liés aux Agents Biologiques

8. Les Risques liés à l'environnement et aux équipements de travail

9. Les Risques d'incendie et d'Explosion

10. Les Risques liés à l'Electricité

11. Le Risque Attentat

La Direction Régionale aspire à ancrer la place des sites au cœur de la démarche de prévention : ainsi les ELD seront pleinement associées à l'actualisation de leur document unique respectif et à la déclinaison des actions définies pour faire face aux risques identifiés.



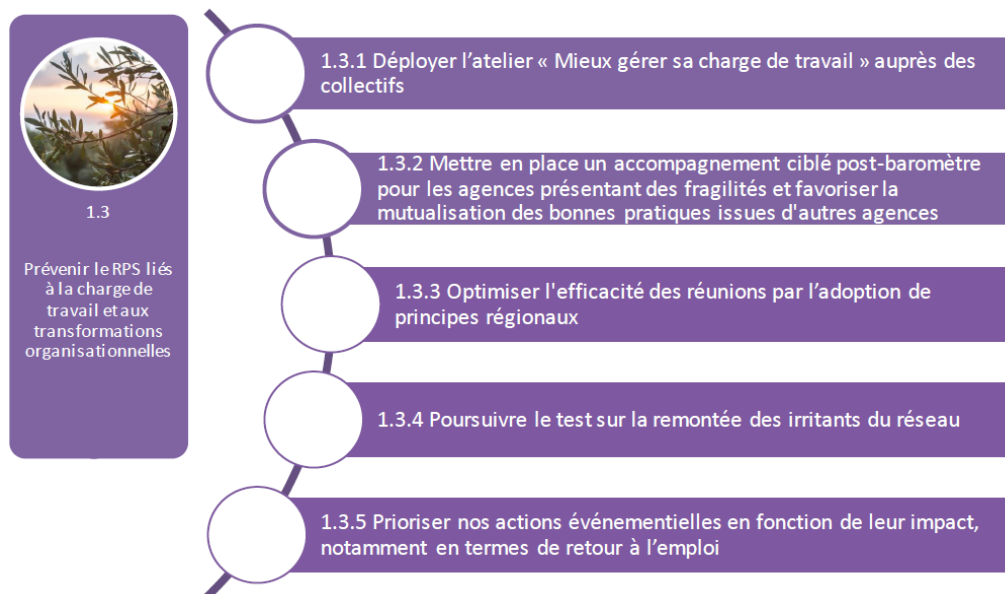
En 2026, le plan de prévention des RPS s'organise autour de 5 axes structurants.



La Direction ambitionne de construire une feuille de route sur la santé mentale à travers des actions de sensibilisation (webinaires dédiés au sommeil, sur la gestion des émotions ou la communication non violente), de formations (« Prévenir les RPS et améliorer la QVT », « Préserver sa santé mentale », ..) et d'accompagnement. Après les managers, elle envisage de proposer un atelier à destination des agents centré sur les comportements inappropriés en lien avec le cadre du travail et le règlement intérieur.

Le 2^{ème} axe vise à prévenir les RPS liés au manque de reconnaissance, à l'isolement ou à l'incompréhension des décisions. Pour ce faire, la Direction veut structurer et promouvoir des espaces de dialogue tels les espaces de discussion, l'entretien de suivi d'activité, les échanges de pratiques managériales ainsi que les réunions régionales d'animation fonctionnelles des conseillers.

Le 3^{ème} axe vise à accompagner les collectifs de travail dans l'évolution des organisations et des modalités de travail





RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

Le 4^{ème} axe a pour finalité de prévenir les situations de tensions, de mal être et les comportements à risque en renforçant le cadre collectif, la cohésion des équipes et la qualité des relations professionnelles. Pour la Direction, il va s'agir de mettre en œuvre des actions comme la promotion des fiches santé, le renforcement de l'accompagnement des salariés lors du retour après une longue maladie ou la mise en œuvre de charte du bien vivre ensemble lorsque cela est pertinent pour le collectif. Par ailleurs, la Direction envisage de déployer des actions spécifiques d'accompagnement des agents en fin de carrière, notamment à destination des salariés de plus de 55 ans afin de valoriser la transmission des compétences et des expériences.

Le 5^{ème} axe vise à soutenir les managers en renforçant leurs compétences nécessaires à la détection, la prévention et à l'accompagnement des situations sensibles. Pour la Direction, il va s'agir notamment de proposer des accompagnements personnalisés en fonction des besoins identifiés par les équipes (gestion des émotions, bien vivre ensemble, comportements attendus).

Concernant le risque lié aux agressions, la Direction prévoit de renforcer la prévention primaire. Pour ce faire, elle va poursuivre ses travaux de recherche des causes d'incivilités et veut, à cet effet, mener ces démarches au sein des agences et y associer des parties prenantes (DE, associations de chômeurs, partenaires, ...). La formation « Prévenir et gérer les situations de tension dans la relation de service » va être largement déployée afin d'outiller les agents lors de contacts difficiles.

Concernant le risque lié aux déplacements externes, la Direction envisage de limiter les déplacements routiers, de favoriser le covoiturage, de promouvoir les plans de mobilités (sites entre 50 & 100 agents) et de réaliser une sensibilisation aux addictions.

Concernant le risque lié aux déplacements internes, la Direction veut mettre en place les actions identifiées en matière de prévention des chutes de plain-pied.

Concernant le risque lié à la sédentarité, la Direction fait le choix de traiter ce sujet via un webinaire.

Concernant les risques liés aux agents biologiques, une information sur les vaccinations est prévue.

Concernant les risques d'incendie et d'explosion, la Direction mise sur la poursuite de la formation du personnel en matière de manipulation des extincteurs. Concernant les risques électriques, la Direction prévoit d'effectuer des carottages au sein de certaines armoires électriques pour vérifier si des points d'échauffement sont mis en évidence.

Concernant le risque lié aux attentats, la Direction intègre dans ce programme les actions déjà présentées faisant partie du programme pluriannuel de sûreté qui va voir l'ensemble des agences être progressivement équipées de tous les systèmes technologiques de sûreté.

A l'inverse, la Direction fait le choix de ne pas intégrer d'actions spécifiques dans ce programme en lien avec les risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets et avec les risques liés à l'environnement et aux équipements de travail au regard de la relativement faible cotation de ces risques dans les DUERP.

SNAP La présentation par famille de risques en précisant les actions envisagées, les modalités retenues, les porteurs de chaque action et le calendrier prévu est facilitante.

Concernant la prévention des RPS, le **SNAP** salue le renforcement des démarches de prévention en matière de santé mentale, démarches qui se sont amplifiées ces derniers mois. Que la Direction convie de la nécessité de donner ou redonner du sens au travail est également une approche pertinente tout comme celle visant à œuvrer sur les impacts liés aux transformations de notre Etablissement ainsi qu'à la charge de travail de son personnel. Les derniers résultats du Baromètre Interne sur ces items du sens au travail et de la charge de travail démontrent l'intérêt à agir.

Encore faut-il que ces diverses dispositions puissent produire leurs effets ou, du moins, qu'elles ne soient pas entravées. 2026 est la dernière année fixée par la LPE pour que les acteurs du RPE, France Travail en tête, remplissent leurs obligations en matière d'inscription et d'accompagnement. Autant dire qu'il va s'agir, encore une fois, d'une année marquée par la poursuite des transformations organisationnelles, la multiplication

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

des livraisons informatiques et applicatives et la mise en œuvre d'évènements thématiques ou généralistes. Le tout dans un contexte socioéconomique atone voire dégradé et avec des moyens dévolus à France Travail en baisse.

Aussi, la mesure des impacts des actions de ce PAPRIPACT va permettre de déterminer leur efficacité respective.

Pouvez-vous nous apporter des précisions concernant les principes régionaux afin d'optimiser l'efficacité des réunions ? Avez-vous prévu de déployer cette année l'atelier à destination des agents sur les comportements inappropriés ? Concernant le risque lié aux agressions, comment la Direction envisage-t-elle de mettre en place son analyse des causes des incivilités en intégrant les parties prenantes ? Dans ce PAPRIPACT, il n'est plus fait mention de la situation des agences sensibles : que deviennent-elles ?

(Il manque les leviers d'action d'amélioration de la QVT sur les agences de grande taille.). Le renforcement des liens avec les médecins du travail n'a pas été repris en 2026 (il a été fait à 60% sur 2025). Nous notons aussi la disparition de la réalisation d'analyses thermographiques sur des armoires électriques (10 sites en 2025 et 12 ayant fait l'objet de mesures).

Pour la Direction, le PAPRIPACT ne se veut pas exhaustif : y sont recensées les actions lui paraissant les plus impactantes. Pour le construire sont pris en compte les rapports d'inspection des Représentants de Proximité, les avis du CSE et de la CSSCT, les Documents Uniques et les plans locaux de prévention des risques, les fiches de signalement et les baromètres internes.

L'objectif n'est pas de suivre la réalisation des actions mais de s'assurer que ces actions aient un impact, une valeur ajoutée.

La Direction a déterminé ses priorités à savoir indemniser, renforcer la prospection des entreprises dans les domaines en lien avec la souveraineté de la France (la défense, l'industrie dont l'aéronautique et l'agriculture) et accompagner ceux qui en ont le plus besoin (primo arrivants, BRSA, ...).

Concernant les réunions, la Direction a affiché sa préférence en termes de modalités : elle demande à prioriser des réunions courtes (1H00 maximum), à envoyer le support à l'avance et à consacrer une partie du temps à répondre aux questions. Selon elle, la réunion doit être le moment pour revenir sur des sujets : « la répétition fixe l'attention ».

Sur le sens au travail et la charge de travail, la Direction mise sur des temps d'échanges et de discussion ainsi que sur la formation (« Donner un feedback positif et constructif »). De même, la formation sur le Pouvoir d'agir doit permettre à chacun de s'emparer de ses propres marges de manœuvre, de pouvoir s'y autoriser. Cette action répond aux enjeux d'une meilleure gestion de la charge de travail.

L'atelier sur les comportements inappropriés destinés aux agents, une fois construit, sera testé avant un éventuel déploiement. La Direction considère que la responsabilité peut être partagée dans une relation de travail détériorée.

Le groupe de travail sur les incivilités avec les parties prenantes sera seulement régional. Les agences volontaires pourront aussi mettre en place une telle démarche : la Direction leur apportera une méthode pour les aider dans leurs animations respectives.

Le suivi des agences sensibles est sorti du PAPRIPACT non pas parce que leur suivi et les actions ont cessé mais parce que ces actions ont été ouvertes à tous les sites.

Les liens entre la Direction et les médecins du travail sont maintenus : la Direction va rencontrer le nouveau médecin du travail de la Haute-Garonne et s'attache à convaincre ces médecins de se rendre dans les sites afin d'avoir une vision des métiers et des conditions de travail de son personnel.

La réalisation des analyses thermographiques a, en effet, été retirée du programme car les carottages effectués en 2025 n'ont relevé aucune anomalie.

*A l'issue de cette présentation, le CSE a voté favorablement la mise en œuvre d'une expertise sur le PAPRIPACT 2026 ; le **SNAP Occitanie**, pour sa part, s'est abstenu, actant ainsi la méthodologie retenue par la Direction pour déterminer les actions de prévention suite à l'identification des risques professionnels.*

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

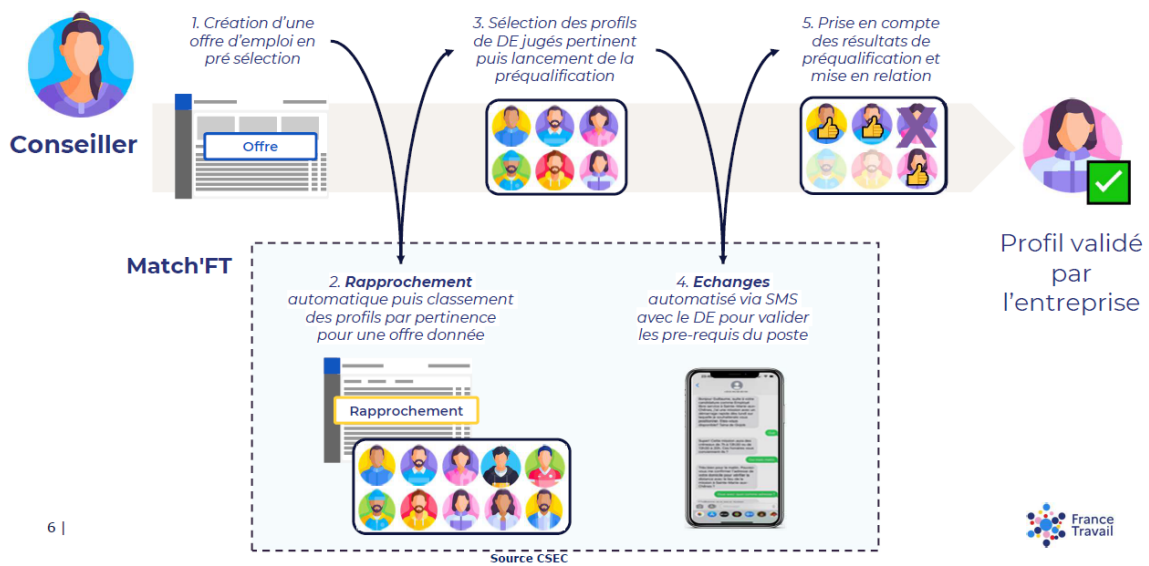
syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



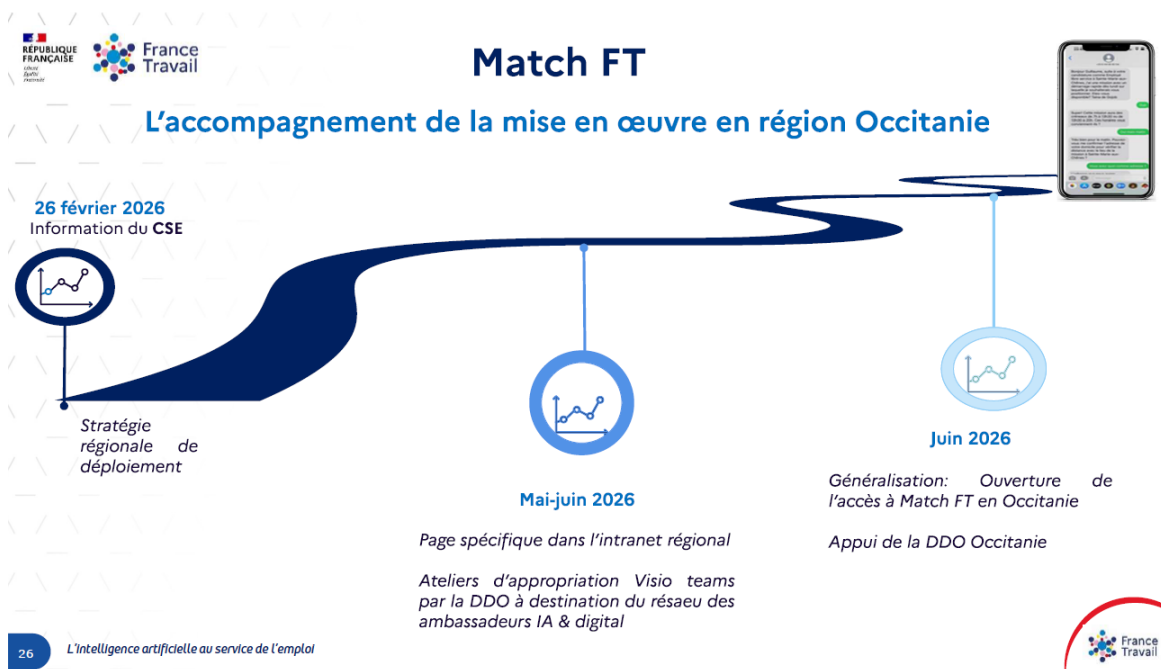
Information sur **MATCH FT**

MATCH FT est l'un des composants du programme DATA IA de France Travail. Il s'agit d'une IA conversationnelle à destination des conseillers et, notamment, des CDE car elle interagit dans l'acte métier de la sélection des profils en fonction des besoins des entreprises.

Cinématique d'usage de Match FT dans le processus métier



Ce programme a passé les étapes d'exploration (démarrage d'un test) durant le 1^{er} semestre 2024, de preuve de valeur (élargissement du test) durant le 2^{ème} semestre et a initié la phase de généralisation en 2025.





RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

SNAP Pour le **SNAP Occitanie**, le support documentant ce programme est difficilement lisible dans sa forme ce qui ne peut que le pénaliser pour en apprécier le fond. En effet, les élus ont des informations sur le contexte et les bénéfices attendus, sur les phases d'exploration au 1^{er} semestre 2024 et de preuve de valeur au 2^{ème} semestre 2024. Des données d'éclairage et autres indicateurs d'usage remontant à 11 mois sont également transmises. Nous ne pouvons que regretter d'en rester là à date et d'avoir pratiquement une année sans autre donnée concernant la consolidation des résultats suite aux phases test, la mesure de l'impact du recours à Match FT ou le ressenti des conseillers testeurs questionnés à cet effet.

De même des informations nous manquent concernant l'outil lui-même (MATCH FT sera-t-il accessible depuis PCM pour l'ensemble des conseillers ?) et les dispositions envisagées pour son appropriation (des webinaires ou ateliers seront-ils proposés aux conseillers ?).

Enfin, le **SNAP Occitanie** tient à souligner que l'efficacité du recours à ce programme repose là-aussi sur l'exactitude de la complétude des dossiers des DE. Il est donc utile de pouvoir centrer et recentrer les actes métiers sur certaines activités plutôt que sur d'autres.

Suite à l'intervention du **SNAP Occitanie**, la Direction s'engage à revenir devant le CSE avec un support actualisé et complété des informations opérationnelles.

En séance, elle précise que MATCH FT est un outil qui va faciliter le contact avec les DE sauf pour ceux qui n'ont pas consenti aux échanges dématérialisés et pour ceux dont les coordonnées téléphoniques sont absentes. Le conseiller pourra sélectionner des critères comme la couverture géographique. L'offre d'emploi doit être en pré-sélection et ne pas être adossée à une mesure d'aide.

Pour la Direction, l'outil peut répondre aux enjeux d'augmentation de la satisfaction et d'accélération de la mise en relation la plus pertinente.

La Direction rappelle aussi que cet outil, comme toutes les solutions DATA & IA de France Travail restent à la main de chaque agent : leur utilisation repose sur le volontariat. Elle ajoute que les règles en matière de sanction demeurent inchangées.

Un séminaire de tous les ambassadeurs IA est prévu à Carcassonne en mars afin de présenter et échanger sur l'ensemble des outils. Ce sont les ambassadeurs IA qui seront chargés de présenter aux collectifs MATCH FT dont le déploiement sera adossé à celui d'OSCAR. La Direction se réserve la faculté d'étendre l'atelier Visio d'appropriation à tous les agents selon les premiers retours. L'enjeu, pour elle, est d'apporter l'information à toutes les personnes sans en exclure.

Elle ajoute que la DDO se déplace dans les agences, à leur demande, pour animer un atelier de 2H00 sur l'IA.

La Direction Régionale précise qu'elle ne s'interdit pas de mener une campagne d'information et une reprise du stock concernant les DE qui sont exclus de ce dispositif du fait de l'absence de leur coordonnées téléphoniques ou de leur refus à consentir aux échanges dématérialisés.

Enfin, la Direction fait part d'un résultat issu de l'expérimentation en cours : la comparaison de deux cohortes d'offres (l'une avec utilisation de MATCH FT et l'autre sans) fait état d'un gain positif de 3,5 jours pour pourvoir une offre sur la 1^{ère} de ces cohortes.

La Direction Régionale ajoute que son ambition est d'augmenter les effectifs de France Travail Pro.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

Information sur la stratégie du « Aller vers »

Cette stratégie est l'un des 3 piliers de la transformation de France Travail (Pro) dans sa relation avec les entreprises avec celles visant à la coordination (avec la création des Task Force Entreprise) et à l'animation d'un portefeuille d'établissements.

La stratégie du « Aller vers » englobe les démarches de prospection et de fidélisation menées par France Travail auprès des entreprises.

Cette transformation s'accompagne du déploiement de l'outil OSCAR.

Cette stratégie a fait l'objet d'une phase expérimentale avant d'être généralisée. Il ressort de ces différentes étapes les enseignements suivants :



Renforcer « Aller vers » France Travail Pro et partenaires

- Poursuivre sur l'amélioration de l'outillage et la formation des conseillers avec Oscar pour diminuer la charge « administrative » et renforcer l'impact
- Poursuivre la coordination avec les partenaires du RPE pour développer l'acquisition au niveau des bassins d'emploi via les Task force Entreprise



Développer le « venir vers » à l'initiative de l'employeur

- Simplifier les parcours de premier dépôt d'offre ou première connexion pour les employeurs
- Développer l'approche marketing et les campagnes ciblées pour améliorer l'acquisition et la fidélisation client



Arrêter la prospection prestataire

- Suite aux résultats de l'expérimentation, décision de ne pas poursuivre sur le recours à la prestation
- Capitaliser sur la force de prospection de France Travail Pro dont la qualité a été démontrée lors de l'expérimentation

La Direction présente en CSE un point d'étape de cette stratégie en Région.

Des premiers résultats encourageants sur l'« aller vers »

Notre ambition

Aller chercher proactivement les employeurs porteurs de solutions pour nos demandeurs d'emploi, par la prospection et via une démarche marketing afin de créer de l'emploi en France

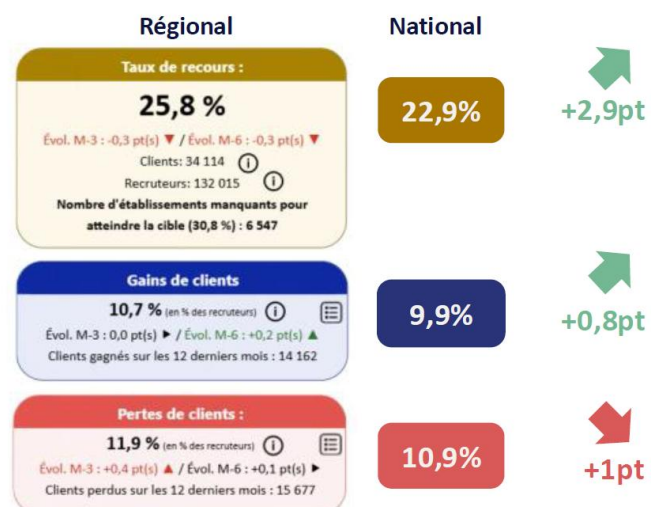
38 500

Prospections/fidélisations en Occitanie en 2025
(vs 12 551 en 2024)

90,6%

Satisfaction des entreprises en 2025

Une dynamique enclenchée pour réenclencher la démarche « aller vers » dans le quotidien de toutes les équipes France Travail Pro



La Direction veut poursuivre cette démarche en renforçant les actes métiers. Pour ce faire, elle va amplifier les animations métiers : spécifique pour les Task Force Entreprise, à la demande des territoires, ...

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

Cette stratégie de prospection et de fidélisation s'appuie également sur la mise en œuvre d'évènements.

Pour cette année 2026 nous privilégions les opérations à fort impact et promues par l'établissement à savoir :

- Les opérations du Stade vers l'Emploi,
- Les opérations « l'art d'accéder à l'emploi »,
- tous job dating et rencontres visant à promouvoir la formation ou l'emploi dans les secteurs avec besoin de recrutement (et notamment dans le cadre des semaines thématiques ou dans le cadre de la COP régionale pour anticiper les besoins de main d'œuvre liés à la transition écologique.
- Les places de l'emploi

France Travail Occitanie maintient son implication dans les événements co-réalisés avec le conseil régional (TAF et place du TAF) avec une recherche de complémentarité à nos actions.

La présence de France Travail Occitanie à des événements dits « culturels » sera conditionnée par la présence d'entreprises ou d'offres d'emploi présentées lors de l'évènement par exemple.

Enfin, pour tous ces événements :

- Nous recherchons systématiquement la participation de nos partenaires du RPE (Missions locales et Cap emploi).
- Nous nous inscrivons dans la réalisation d'une mesure d'impact systématique pour tirer les enseignements et pour nous permettre d'ajuster notre implication
- L'intervention des conseillers le week-end sera exceptionnelle et centrée sur les manifestations qui répondent aux priorités de l'Établissement en matière d'emploi.



SNAP Le **SNAP Occitanie** s'interroge sur l'ambition portée par cette stratégie qui vise à « aller chercher proactivement les employeurs porteurs de solutions pour nos demandeurs d'emploi, par la prospection et via une démarche marketing afin de créer de l'emploi en France ». En quoi France Travail peut-il créer de l'emploi ?

Le **SNAP Occitanie** remarque avec intérêt les retours de l'expérimentation qui a combiné une démarche menée en interne et une autre ayant recours à la sous-traitance. Le **SNAP Occitanie** se félicite de l'arrêt du recours aux prestataires ce qui ne peut que démontrer le professionnalisme de nos collègues F.T Pro. Le **SNAP Occitanie** veut croire que la part du budget récupéré par l'arrêt de la sous-traitance sera réallouée en interne.

Il est à noter que lors de la dernière livraison informatique, une évolution concerne DUNE (Ajout de la fonctionnalité de publication en interne) ce qui paraît être en décalage avec la prochaine disparition de cet outil. La Direction a-t-elle évalué l'impact du manque à gagner concernant la fidélisation des entreprises clientes, notamment avec l'arrêt des contrats aidés ?

Le **SNAP Occitanie** alerte sur le rythme des événements déployés par France Travail et rappelle l'engagement de la Directrice Régionale dans la capacité de l'Établissement à se recentrer sur ses activités prioritaires.

Le **SNAP Occitanie** estime que les chiffres avancés au-delà du fait, qu'ils ne peuvent pas être comparés, semblent peu pertinents au regard du nombre d'évènements réalisés notamment. Certains évènements sont véritablement orientés vers l'emploi tandis que d'autres allient retour vers l'emploi et découverte des métiers. Par ailleurs, nous n'avons aucun élément quantitatif en termes de nombre de DE et d'entreprises concernés.

La Direction en convient : France Travail ne crée pas de l'emploi.

Concernant les établissements clientes, 27 000 relèvent de la démarche de prospection et 19 000 de celle de fidélisation. Pour la Direction, la perte des entreprises clientes est moindre tandis que la satisfaction augmente. Elle estime que l'économie en Occitanie est résiliente.

Sur les évènements, la Direction estime nécessaire de pouvoir mesurer l'intérêt pour les DE et les employeurs de la présence de France Travail, hormis pour les évènements qui s'imposent à notre Établissement. La Direction veut prioriser les évènements au sein des agences et considère que le travail du week-end doit rester exceptionnel. Il lui importe de pouvoir anticiper la planification des évènements afin, notamment, d'éviter les conflits générés par les chevauchements d'actions et de faire en sorte que les sites s'entendent localement pour des stratégies en synergie.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr