



Accord d'intéressement
de la branche de France Travail
du 18 mars 2026

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a stylized signature and several initials.

SOMMAIRE :

Préambule : 3

Article 1 – Objet de l'accord 3

Article 2 – Champ d'application 4

Article 3 – Détermination du montant de l'enveloppe annuelle de l'intéressement 4

Article 4 – Détermination du montant global distribuable de l'intéressement 4

 Article 4.1 Fixation des indicateurs 4

 Article 4.2 Pondération des indicateurs 5

 Article 4.3 Cibles nationales pour chacun des indicateurs 5

 Article 4.4 Détermination de l'atteinte des résultats 6

Article 5 – Répartition du montant global distribuable de l'intéressement entre les établissements 6

 Article 5.1 Indicateurs des établissements 6

 Article 5.2 Détermination des cibles des établissements 7

 Article 5.3 Niveaux d'atteinte des cibles pour les établissements 7

 Article 5.4 Modalités de calcul de la part de l'intéressement attribuée à chaque établissement 7

Article 6 – Détermination de la prime individuelle d'intéressement 8

Article 7 – Versement de l'intéressement 9

Article 8 – Régime social et fiscal des sommes versées 10

Article 9 – Modalités d'information du personnel 10

 Article 9.1 Information individuelle 10

 Article 9.2 Information en cas de départ de l'entreprise 10

Article 10 – Entrée en vigueur et durée de l'accord 11

Article 11 – Adhésion 11

Article 12 – Révision 12

Article 13 – Suivi de l'accord 12

Article 14 – Procédure de règlement des différends 12

Article 15 – Voie de recours sur le calcul de la prime individuelle 12

ANNEXE 1 : Cibles des établissements pour 2026 14

ANNEXE 2 : Fiche indicateur SATIS Acco 15

ANNEXE 3 : Fiche indicateur SATIS Ind 17

ANNEXE 4 : Fiche indicateur SATIS Ent 18

ANNEXE 5 : Fiche indicateur sensibilisation aux engagements sociaux 19

ANNEXE 6 : Fiche indicateur sensibilisation à la RSE 20

XU
6
W
p. 2
M
my

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans une volonté de l'Etablissement de faire participer l'ensemble des agents aux résultats et aux performances de France Travail. Le dispositif d'intéressement constitue un levier de reconnaissance collective, visant à traduire financièrement l'atteinte d'objectifs de service public.

Instauré depuis 2021, l'intéressement est mis en place par l'ouverture chaque année d'une négociation collective portant sur l'ensemble des paramètres du système pour la durée d'un seul exercice.

Les signataires souhaitant inscrire le principe de l'intéressement sur une période plus longue, le présent accord est conclu sur deux exercices civils couvrant la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027.

La base de calcul du régime d'intéressement de branche repose sur la détermination d'indicateurs au niveau national et au niveau régional qui traduisent les résultats de France Travail et de chacun des établissements.

Pour bénéficier de ce régime d'intéressement de branche, France Travail, en tant qu'unique entreprise de la branche, peut adhérer au présent accord selon l'une des modalités prévues à l'article L.3312-5 du Code du travail.

Les signataires soulignent le caractère spécifique de l'intéressement qui ne se substitue à aucun des éléments du salaire individuel et collectif en vigueur.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre d'un intéressement collectif, pour les agents de droit privé, aux performances de France Travail.

Il est rappelé que l'intéressement est régi par les principes suivants :

– Le caractère aléatoire :

Eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable. Il ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul comprises, partagées et définies par le présent accord.

– Le principe de non-substitution :

Il est constaté par les parties que les sommes distribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise, ni à une augmentation générale des salaires, dans un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

– Le caractère collectif :

Sous réserve d'une condition d'ancienneté, tous les agents de droit privé, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée au cours d'un exercice, seront éligibles à l'intéressement.

Les parties rappellent que l'atteinte des résultats s'entend, de manière collective, et ne peut être basée sur les performances individuelles de chaque agent. L'ensemble des indicateurs répond à des exigences de performance commune à l'ensemble des agents de France Travail.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice social et son montant individuel ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de France Travail y compris les établissements spécifiques que sont les établissements Siège, France Travail services et la DGA Tech.

Ce dispositif est applicable aux agents de droit privé inscrits à l'effectif des établissements précités au cours de la période de l'intéressement et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sens du présent accord.

Pour le calcul de ces 3 mois d'ancienneté spécifique à l'intéressement, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI et CDD).

Article 3 – Détermination du montant de l'enveloppe annuelle de l'intéressement

Pour chaque exercice, le montant annuel consacré à l'intéressement est de 1,2 % de la masse salariale brute de l'année d'exercice considérée.

La masse salariale brute s'entend des salaires et éléments de salaire brut soumis à cotisations et contributions, des agents de droit privé, y compris les cadres dirigeants, en CDI ou CDD.

Pour l'exercice 2027, ce montant annuel sera confirmé ou modifié par avenant conclu dans les conditions rappelées à l'article 12 du présent accord.

Article 4 – Détermination du montant global distribuable de l'intéressement

Le montant global distribuable de l'intéressement, issu de l'enveloppe annuelle définie à l'article 3, est déterminé selon les modalités suivantes.

Article 4.1 Fixation des indicateurs

Le montant global distribuable de l'intéressement est déterminé, pour chaque exercice, par rapport à des indicateurs définis pour le niveau national.

➤ Indicateurs opérationnels :

1 - Satisfaction relative à l'accompagnement (SATIS Acco)

2 - Satisfaction relative à l'indemnisation (SATIS Ind)

3 - Satisfaction des entreprises (SATIS Ent)

XU
p. 4
[Signatures]

Les résultats de ces 3 indicateurs opérationnels sont disponibles à la maille nationale et régionale. Le cumul des résultats mensuels constitue le résultat annuel pour chaque indicateur.

➤ **Indicateurs liés aux engagements sociaux et responsabilité sociétale et environnementale :**

4 - Sensibilisation aux engagements sociaux

5 - Sensibilisation à la RSE

La définition et les caractéristiques des 5 indicateurs sont fixées en annexe du présent accord au titre de l'exercice 2026.

Pour l'exercice 2027, ces indicateurs et/ou leurs caractéristiques seront confirmés ou modifiés par avenant conclu dans les conditions rappelées à l'article 12 du présent accord.

Article 4.2 Pondération des indicateurs

Pour le calcul du montant global distribuable de l'intéressement, chaque indicateur est pondéré par rapport au montant maximum de l'enveloppe annuelle d'intéressement (article 3) de la manière suivante :

Indicateurs	Pondération
Satisfaction relative à l'accompagnement (SATIS Acco)	1/5
Satisfaction relative à l'indemnisation (SATIS Ind)	1/5
Satisfaction des entreprises (SATIS Ent)	1/5
Sensibilisation aux engagements sociaux (Sensi. Engagements sociaux)	1/5
Sensibilisation à la RSE (Sensi. RSE)	1/5

A titre d'exemple :

Chaque indicateur étant pondéré à hauteur de 1/5, la part de cet indicateur dans le montant de l'enveloppe annuelle d'intéressement sera de 1/5 de 1,2% de la masse salariale brute définie à l'article 3.

Article 4.3 Cibles nationales pour chacun des indicateurs

L'intéressement vise à reconnaître les efforts accomplis collectivement par les agents pour la réalisation d'objectifs annuels. Les performances sont évaluées en fonction du niveau d'atteinte des cibles nationales qui sont objectivement mesurables.

Pour chacun des indicateurs, la cible annuelle, pour l'exercice considéré, est la suivante :

Indicateurs	Cible 2026
Satisfaction relative à l'accompagnement (SATIS Acco)	82 %
Satisfaction relative à l'indemnisation (SATIS Ind)	80 %
Satisfaction des entreprises (SATIS Ent)	90 %
Sensibilisation aux engagements sociaux (Sensi. Engagements sociaux)	70 %
Sensibilisation à la RSE (Sensi. RSE)	80%

M *10/10* *p.5* *Y*

Pour l'exercice 2027, les cibles nationales des indicateurs seront fixées par avenant, lequel devra être conclu dans les conditions rappelées à l'article 12 du présent accord.

Article 4.4 Détermination de l'atteinte des résultats

La quote-part distribuable au titre de chacun des indicateurs résulte du calcul suivant :

Taux d'atteinte	Quote-part distribuable
< 95 %	0 %
≥ 95 % et < 96 %	60 %
≥ 96 % et < 98 %	80 %
≥ 98 % et < 100 %	95 %
≥ 100 %	100 %

Pour l'exercice 2027, le calcul de la quote-part pourra être modifié par avenant conclu dans les conditions de l'article 12 du présent accord.

A titre d'exemple :

Si pour un indicateur, le taux d'atteinte au cours de l'exercice est de 102 %, la part du montant distribuable au titre de cet indicateur sera de 100 % de 1/5 de 1,2 % de la masse salariale brute définie à l'article 3.

Ainsi, le montant global distribuable de l'intéressement pour l'exercice 2026 est déterminé par la formule suivante :

Montant global distribuable = [(Q_{SATIS Acco} + Q_{SATIS Ind} + Q_{SATIS Ent} + Q_{Sensi. Engagements sociaux} + Q_{Sensi. RSE}) / 5] x 1,2 % MS

MS = Masse salariale de l'exercice

Q = Quote-part distribuable en fonction du taux d'atteinte

Article 5 – Répartition du montant global distribuable de l'intéressement entre les établissements

Article 5.1 Indicateurs des établissements

Pour le calcul du montant alloué à chaque établissement, il est attribué un nombre de points en fonction du taux d'atteinte pour chacun des indicateurs ci-dessous.

Indicateurs
Satisfaction relative à l'accompagnement (SATIS Acco)
Satisfaction relative à l'indemnisation (SATIS Ind)
Satisfaction des entreprises (SATIS Ent)
Sensibilisation aux engagements sociaux (Sensi. engagements sociaux)
Sensibilisation à la RSE (Sensi. RSE)

XV
P.6
M

Article 5.2 Détermination des cibles des établissements

Les résultats des établissements sont appréciés par rapport à un ensemble d'éléments qui permet d'adapter les cibles en fonction de la capacité à faire de chaque établissement. La cible est fonction du contexte social et économique local.

Pour l'exercice 2026, les cibles par établissements sont fixées dans l'annexe 1 du présent accord.

Pour l'exercice 2027, les cibles par établissement seront fixées par avenant conclu dans les conditions rappelées à l'article 12 du présent accord.

Article 5.3 Niveaux d'atteinte des cibles pour les établissements

Les points attribués au titre de chacun des indicateurs pour chaque établissement résultent des taux d'atteinte suivants :

Taux d'atteinte	Points attribués
< 95%	0,00
≥ 95 % et < 97 %	0,60
≥ 97 % et < 98 %	0,80
≥ 98 % et < 100 %	0,95
≥ 100 % et < 102%	1,00
≥ 102%	1,10

Pour l'exercice 2027, le calcul des points pourra être modifié par avenant conclu dans les conditions de l'article 12 du présent accord.

Article 5.4 Modalités de calcul de la part de l'intéressement attribuée à chaque établissement

La part de l'intéressement, définie à l'article 4, attribuée à chaque établissement est déterminée en fonction du niveau d'atteinte des résultats par indicateurs, traduit en points, et par établissement, rapportée à l'effectif éligible de l'établissement.

L'effectif éligible de l'établissement (EEE) est défini à l'article 6 du présent accord.

Montant distribuable établissement =

$$\frac{[(\text{Pt SATIS Acco} + \text{Pt SATIS Ind} + \text{Pt SATIS Ent} + \text{Pt Sensi. Engagements sociaux} + \text{Pt Sensi. RSE}) \times \text{EEE}] \times \text{Montant global distribuable de l'intéressement}}{\sum_{i=1}^N [(\text{Pt SATIS Acco } i + \text{Pt SATIS Ind } i + \text{Pt SATIS Ent } i + \text{Pt Sensi. Engagements sociaux } i + \text{Pt Sensi. RSE } i) \times \text{EEE } i]}$$

N

$$\sum_{i=1}^N [(\text{Pt SATIS Acco } i + \text{Pt SATIS Ind } i + \text{Pt SATIS Ent } i + \text{Pt Sensi. Engagements sociaux } i + \text{Pt Sensi. RSE } i) \times \text{EEE } i]$$

EEE = Effectif éligible de l'établissement

Pt SATIS Acco = Points attribués au titre de de l'indicateur SATIS Acco

Pt SATIS Ind = Points attribués au titre de l'indicateur SATIS Ind

Pt SATIS Ent = Points attribués au titre de l'indicateur SATIS Ent

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Pt Sensi. Engagements sociaux = Points attribués au titre de l'indicateur Sensi. Engagements sociaux

Pt Sensi. RSE = Points attribués au titre de l'indicateur Sensi. RSE

N = Nombre d'établissements

Article 6 – Détermination de la prime individuelle d'intéressement

Une fois le montant distribuable défini pour chacun des établissements, le calcul de la prime individuelle d'intéressement est effectué de manière strictement proportionnelle à la quotité de temps de travail et à la durée de présence de l'agent au cours de l'exercice considéré.

En cas de changement d'établissement en cours d'année, le montant individuel d'intéressement est calculé en fonction de la durée de rattachement dans chaque établissement.

Ainsi le montant individuel versé au titre de l'intéressement, pour un agent donné, est déterminé par la formule suivante :

$$\text{Montant individuel agent} = \frac{\text{IP Ag} \times \text{Montant distribuable établissement}}{\text{EEE}}$$

EEE = Effectif éligible de l'établissement

IP Ag = Indice de présence de l'agent

Formule de calcul de l'EEE

L'effectif éligible de l'établissement est calculé en additionnant l'ensemble des indices de présence des agents appartenant à l'établissement.

$$\text{EEE} = \sum \text{IP Ag}$$

Formule de calcul de l'indice de présence

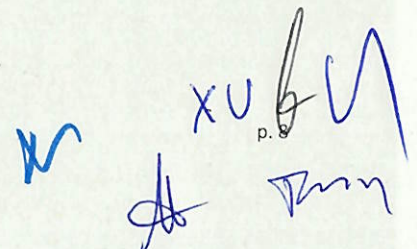
$$\text{I.P Ag} = \frac{\text{Temps de présence}}{\text{Temps de présence annuel théorique}}$$

En tout état de cause, l'indice de présence ci-dessus ne peut être supérieur à 1.

Pour les agents relevant d'un forfait annuel en jours, l'indice de présence est calculé sur une base en jours.

A titre d'exemple :

Pour un agent à temps plein absent pendant 6 mois pour cause de congé sans solde et sans autre absence sur la période considérée, son IP sera de 0,5.



Pour la détermination de l'indice de présence sont pris en compte, sur la période de calcul, les périodes de travail en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent, ainsi que les périodes assimilées légalement à du temps de présence (notamment au sens de l'art. L 3314-5 du Code du travail).

Les périodes légalement assimilées à du temps de présence au sens du présent accord sont :

- Les JRTT, les JNTP (forfait jours), les jours CET ;
- Les congés payés, jours de fractionnement et congés payés d'ancienneté ;
- Les jours fériés et les 5 jours de ponts/jours mobiles ;
- Les temps de récupération et facilité horaires (crédit horaires variables, temps de trajet, repos compensateur, facilité horaire des agents de + de 60 ans ou liée à la maternité) ;
- Les périodes de formation pendant les horaires de travail (plan de développement de compétences, CPF, CFESSES, formation obligatoire à la sécurité, formation économique et formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE, formation des Conseillers prud'hommes, Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, Congé mutualiste de formation ;
- Les périodes de formation en alternance des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ;
- Les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- Les périodes d'absence au titre d'un temps partiel thérapeutique ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L 3131-1 du Code de la santé publique ;
- Le congé de maternité (congé pathologique inclus) ;
- Le congé d'adoption ;
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Le congé de deuil prévu à l'article L 3142-1-1 du Code du travail ;
- Les temps de délégation pour représentation du personnel ou représentation syndicale (niveaux branche, entreprise et établissement) ;
- Les périodes d'exercice du mandat de Conseiller prud'homme ;
- Le congé de représentation d'association ou de mutuelle.

Article 7 – Versement de l'intéressement

L'exercice social de France Travail coïncidant avec l'année civile, le calcul de l'intéressement global a lieu dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice considéré, soit au plus tard le 31 mars n+1 de l'exercice n.

L'intéressement est versé à chaque bénéficiaire en une seule échéance, sur la paie du mois suivant la finalisation du calcul et au plus tard le 30 avril n+1 de l'exercice n.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application du présent accord au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the text "xy p.9" and a large stylized signature.

Le versement lié à l'intéressement est exclu de l'assiette des rémunérations prise en compte pour le calcul des différentes indemnités, allocations ou gratifications versées à titre légal ou conventionnel, notamment indemnité de 13^{ème} mois, allocation vacances, indemnité différentielle de congés payés, indemnité de retraite ou de licenciement, gratification de médaille du travail.

Article 8 – Régime social et fiscal des sommes versées

Selon les textes en vigueur à la date de signature du présent accord :

- L'intéressement n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail et,
- Sous réserve du respect des plafonds collectifs et individuels visés à l'article L. 3314-8 du Code du travail, l'intéressement versé aux salariés est exonéré de toute charge sociale (Sécurité sociale, chômage, retraite), tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Il est cependant soumis :

- à la charge de l'employeur, au forfait social et,
- à la charge des bénéficiaires, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Article 9 – Modalités d'information du personnel

Article 9.1 Information individuelle

Une note d'information est remise à chaque salarié bénéficiaire.

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par France Travail.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant de l'intéressement global,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,

Sur le bulletin de salaire de l'agent, figurent :

- le montant des droits attribués à l'intéressé et,
- les montants des retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte est dématérialisée, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 9.2 Information en cas de départ de l'entreprise

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte France Travail avant que celui-ci n'ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'agent sortant est informé par France Travail qu'il reste éligible au bénéfice du dispositif d'intéressement et qu'il doit tenir informé France Travail de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des agents susceptibles d'en bénéficier aient quitté France Travail, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement

(Handwritten signatures and initials in blue ink)
N
XU
p. 10
BM

interviennent après un tel départ, la fiche et la note mentionnées à l'article 9.1 du présent accord sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par France Travail pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du Code du travail.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au § III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

Article 10 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le système d'intéressement à France Travail ne peut produire ses effets que s'il est valablement mis en place au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise (par adhésion).

Le présent accord entre en vigueur sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- Le présent accord doit répondre aux conditions de validité pour la conclusion d'un accord de branche en application de l'article L 2232-6 du Code du travail.
- Le présent accord est notifié par la Direction générale de France Travail aux organisations syndicales représentatives de la branche. Il est susceptible de faire l'objet d'une opposition dans les conditions fixées par le Code du travail.
- Le système d'intéressement institué par le présent accord doit obtenir l'agrément prévu à l'article L 3345-4 du Code du travail.
- Le dispositif d'intéressement doit également être valablement mis en place au niveau de l'entreprise, par adhésion au présent accord, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail.

Si l'une de ces conditions fait défaut, le présent accord de branche est dépourvu de tout effet juridique.

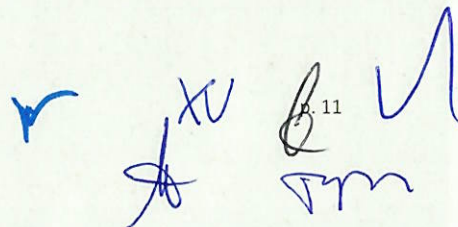
Sous cette réserve, le présent accord est conclu pour une durée de deux ans (deux exercices) à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la Direction générale de France Travail, auprès de la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 11 – Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de branche et non-signataire.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page. There are four distinct signatures, including a checkmark-like mark on the left and a signature with the number '11' written next to it.

Article 12 – Révision

Le présent accord de branche, conclu pour deux exercices, devra être complété ou modifié par voie d'avenant.

Pour être applicable à l'exercice 2027 (notamment pour la fixation des cibles nationales et régionales), il est nécessaire de conclure un avenant au présent accord de branche, qui devra :

- être valablement conclu dans les 6 premiers mois de l'exercice 2027, par au moins l'ensemble des signataires du présent accord, conformément aux articles D 3313-5 et D 3313-6 du Code du travail,
- faire l'objet d'un agrément au titre de l'article L 3345-4 du Code du travail,
- être confirmé par un accord d'adhésion valablement conclu au niveau de l'entreprise.

Article 13 – Suivi de l'accord

L'application du dispositif d'intéressement est suivie dans les conditions précisées par l'accord d'entreprise d'adhésion, notamment par le Comité Social et Economique Central (CSEC).

Une commission de suivi est également mise en place au niveau de l'entreprise France Travail dans les conditions précisées par l'accord d'entreprise d'adhésion.

Article 14 – Procédure de règlement des différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du dispositif d'intéressement se régleront si possible au préalable entre les parties signataires du présent accord de branche.

A ce titre, une commission, composée de membres de la direction et de deux représentants par organisations syndicales signataires sera mise en place en cas de différends constatés. Cette commission propose toute suggestion en vue d'une solution amiable.

En cas de désaccord persistant, le différend pourra être porté devant le tribunal compétent.

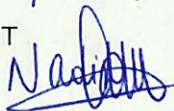
Article 15 – Voie de recours sur le calcul de la prime individuelle

A la suite du versement de la prime individuelle d'intéressement, l'agent peut saisir la CNPC (Commission Nationale Paritaire de Conciliation) conformément à l'article 39 de la CCN.

Paris, le 18 mars 2026


Le Directeur Général de France Travail
Thibaut GUILLUY

Pour la CFDT

Nadine CLAIN


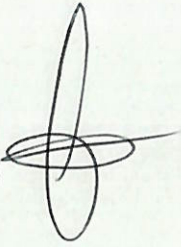


Pour la CFE-CGC

François R NANTIN


Pour la CFTC

A. DEWON



Pour la CGT

Pour la Cgt-FO

Xavier URBAIN

Pour la FSU Emploi

Pour le SNAP FRANCE TRAVAIL

Laurat NÉRISQUE

ANNEXE 1 : Cibles des établissements pour 2026

Opérationnels : SATIS Acco, SATIS Ind, SATIS Ent

	Satis Acco	Satis Ent	Satis Ind
ARA	83,5%	90,0%	80,5%
BFC	82,0%	90,5%	81,0%
BRE	82,0%	90,0%	80,0%
CVL	82,0%	90,6%	81,1%
COR	85,9%	88,1%	84,0%
FTs			80,0%
GRE	82,7%	90,0%	81,1%
GUA	78,0%	90,0%	79,0%
GUY	76,2%	89,0%	76,8%
HDF	81,5%	91,0%	82,0%
IDF	79,5%	88,9%	76,6%
MAR	76,3%	87,0%	78,1%
MAY	75,0%	88,0%	77,0%
NOR	81,2%	90,0%	81,0%
NAQ	82,5%	90,4%	80,4%
OCC	82,0%	89,8%	80,5%
PDL	82,5%	88,5%	81,2%
PACA	82,5%	89,0%	80,0%
REU	81,5%	91,0%	81,5%

Sensibilisation aux engagements sociaux : 70 % pour tous les établissements

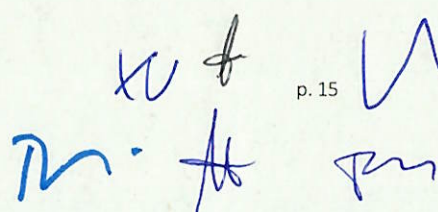
Sensibilisation à la RSE : 80 % pour tous les établissements

ANNEXE 2 : Fiche indicateur SATIS Acco

Objectif	Satisfaire les demandeurs d'emploi vis-à-vis de l'accompagnement dont le référent de parcours est France Travail
Ambition	<p>La satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement est un indicateur qui permet de juger de la pertinence de l'appui et des services proposés aux demandeurs d'emploi dans leur parcours de retour à l'emploi.</p> <p>La satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement est particulièrement intéressante à mesurer à l'aune de nombreuses évolutions induites par la loi plein emploi et la réforme France Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accélération de la mise en parcours, avec une orientation en amont du premier rendez-vous d'accompagnement. - La mise en place du contrat d'engagement, un outil d'accompagnement dynamique du demandeur d'emploi dans son parcours vers l'emploi. - Les réorientations sans doute plus fréquentes entre les différents référents de parcours (France Travail, Conseil Départemental, Mission Locale) et les réaffectations entre les différentes MSA.

Méthodologie de l'indicateur	
Périmètre	<p>La question est plus adaptée à la diversité des modalités de suivi : <i>Vous êtes actuellement inscrit(e) à France Travail dans un parcours d'accès à un emploi, quel est votre niveau de satisfaction concernant le service dont vous bénéficiez ?</i></p> <p>Cette mesure est basée sur des enquêtes adressées à un échantillon aléatoire de demandeurs inscrits depuis au moins 45 jours. (400 000 demandeurs d'emploi interrogés par semaine)</p>
Date de disponibilité	L'indicateur du mois M est disponible au début du mois M + 1
Champ territorial	France entière avec des déclinaisons (régions, territoires, agences)

Description de l'indicateur	
Source des données	Système d'Information Statistique et Pilotage France Travail Enquêtes IPSOS sur la base du SI FT



Mode de calcul	<p>Les demandeurs d'emploi dont le référent d'accompagnement est France Travail sont pris en compte dans le calcul de l'indicateur, à l'exception de ceux suivis également par l'APEC. Seul un échantillon de DE est interrogé chaque semaine.</p> <p>Le taux de satisfaction de ces derniers fera l'objet d'un résultat séparé.</p> <p>Les demandeurs d'emploi suivis par le Conseil Départemental, la Mission locale ou Cap Emploi sont interrogés selon le même principe, mais leurs réponses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indicateur de la convention tripartite.</p> <p>La période de 45 jours permet de s'assurer que tous les demandeurs interrogés auront débuté leur accompagnement.</p> <p>Taux de satisfaction : nombre de répondants "assez satisfait" + "très satisfait" / nb de répondants</p>
----------------	---

ANNEXE 3 : Fiche indicateur SATIS Ind

Objectif	Mesurer la part des demandeurs d'emploi qui sont satisfaits des informations qui leur sont communiquées sur leur indemnisation
----------	--

Description de l'indicateur	
Périmètre	<p>La population correspond à l'ensemble des demandeurs ayant reçu une première décision (50%) et un échantillon aléatoire de demandeurs ayant un CRI depuis au moins 45 jours (50%).</p> <p>La question servant à calculer l'indicateur est :</p> <p>Etes-vous satisfait(e)</p> <p>Si Décision positive : de la clarté des informations qui vous ont été communiquées sur vos droits et le montant de votre indemnisation ?</p> <p>Si Décision négative : de la clarté des informations et raisons qui vous ont été données sur le fait que vous ne puissiez pas être indemnisé ?</p> <p>Si CRI : de la clarté des informations qui vous sont communiquées par France Travail sur votre indemnisation ?</p>
Date de disponibilité	L'indicateur du mois M est disponible au début du mois M + 1
Champ territorial	France entière avec des déclinaisons (régions, territoires, agences)

Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	SISP Enquêtes IPSOS sur la base du SI FT
Mode de calcul	<p>Les premières décisions sont des décisions positives ou négatives (les demandes classées sans suite ne sont pas des décisions). Elles concernent l'ARE, l'ASS ou l'ACEJ et donc pas les demandes de RSA.</p> <p>On interroge tous les demandeurs d'emploi ayant reçu une première décision (positive ou négative) entre le samedi S-3 et vendredi S-2.</p> <p>Mode de Calcul :</p> <p>Taux de satisfaction : nombre de répondants "assez satisfait" + "très satisfait" / nb de répondants ex : (123+456)/1000=57.9%</p>

M. XU

p. 17

Handwritten signatures and initials in blue ink.

ANNEXE 4 : Fiche indicateur SATIS Ent

Objectif	Satisfaire les établissements qui ont bénéficié d'un service de France Travail. Mesurer la part des établissements qui sont satisfaits des services reçus par France Travail à des moments clés : traitement d'une offre d'emploi, promotion de profil, immersion, POEI, contrat aidé et action de prospection et, à terme, la participation à un événement.
Ambition	Dans la continuité des évolutions engagées au cours de la précédente convention tripartite, notre action doit permettre d'aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement, et à diversifier leurs modes de recrutement. Il s'agit donc d'améliorer la pertinence et la qualité de l'ensemble des services rendus aux employeurs.

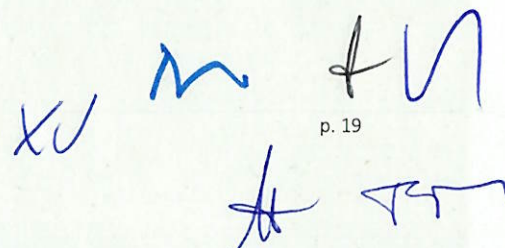
Description de l'indicateur	
Périmètre	En plus des clôtures d'offres et des promotions de profils, toujours prises en compte, les services suivants sont désormais intégrés : immersion, POEI, contrat aidé et action de prospection et, à terme, la participation à un événement. Leur poids dans l'indicateur est égal à leur poids réel observé (pas de pondération). La rencontre ou visite en dehors de la prospection ou de la promotion de profil ne déclenche plus une enquête. L'identité de l'entreprise qui répond est systématiquement connue (plus d'anonymat)
Date de disponibilité	L'indicateur du mois M est disponible au début du mois M + 1
Champ territorial	France entière avec des déclinaisons (régions, territoires, agences)

Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	Système d'Information Statistique et Pilotage France Travail Enquêtes IPSOS sur la base du SI FT
Mode de calcul	Les enquêtes sont adressées la semaine qui suit les événements suivants : clôture d'offre ; promotion de profil ; entretien de prospection ; fin d'immersion type 1 et 2 et 3* ; fin de POEI ; contrat aidé (élément déclencheur --> date de début de contrat + 60 jours); *Types d'immersion Type 1 : découvrir un métier Type 2 : confirmer un projet professionnel Type 3 : initier une démarche de recrutement Taux de satisfaction : nombre de répondants "Assez satisfait" + "très satisfait" / nb de répondants

XU
 p. 18

ANNEXE 5 : Fiche indicateur sensibilisation aux engagements sociaux

Intitulé de l'indicateur	Sensibilisation aux engagements sociaux
Objectif de l'indicateur	L'objectif de cet indicateur est d'encourager les agents à poursuivre leur familiarisation avec les engagements sociaux de France Travail et donc d'approfondir leurs connaissances sur certaines thématiques spécifiques, afin d'accompagner la mise en œuvre opérationnelle de ces engagements.
Description de l'indicateur	<p>L'indicateur consiste à mesurer la part des agents en CDI (hors cadres dirigeants) ayant suivi, en 2026, au moins 1 module de sensibilisation aux engagements sociaux, réalisés intégralement, parmi la liste des modules proposés ci-dessous.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La santé mentale, si on en parlait 2. Prévenir le sexisme et les violences sexuelles 3. Burn-out : prévenir l'épuisement professionnel 4. Les essentiels de l'accessibilité 5. Optimiser son sommeil pour mieux vivre et travailler 6. L'essentiel de la laïcité et la neutralité à France travail 7. Les différents types de handicap 8. La population des travailleurs handicapés 9. Sécurité de l'information, les bons réflexes 10. RGPD : Protégez les données, comprenez les droits !
Portée géographique	France entière- cible identique quel que soit l'établissement : 70%. Les données sont remontées à la maille régionale et nationale.
Modalités de suivi	Cet indicateur est suivi trimestriellement dans les établissements avec des données transmises par les RH (état du réalisé sur chacun des modules) afin de suivre sa progression. Chaque manager veille à libérer le temps nécessaire à la réalisation du ou des modules sur le temps de travail de l'agent.
Sources de données	Académie France Travail – SIRHUS
Mode de calcul	<p>Pour chaque établissement et au niveau national, l'indicateur correspond au nombre d'agents en CDI (hors cadres dirigeants) ayant suivi intégralement, au cours de l'exercice 2026 au moins un module de sensibilisation aux engagements sociaux, divisé par l'effectif moyen de CDI actifs (hors cadres dirigeants) inscrit à la fin de chaque mois de l'année 2026.</p> <p>Pour être pris en compte le module suivi par l'agent doit être différent de celui suivi l'année précédente.</p> <p>L'établissement de l'agent est celui de son rattachement à la date d'actualisation des données.</p>



ANNEXE 6 : Fiche indicateur sensibilisation à la RSE

Intitulé de l'indicateur	Sensibilisation à la RSE
Objectif de l'indicateur	L'objectif de cet indicateur est d'encourager les agents à poursuivre leur familiarisation avec la RSE de France Travail et donc d'approfondir leurs connaissances sur certaines thématiques spécifiques, afin d'accompagner la mise en œuvre opérationnelle de ces engagements.
Description de l'indicateur	<p>L'indicateur consiste à mesurer la part des agents en CDI (hors cadres dirigeants) ayant suivi, en 2026, au moins 1 module de sensibilisation à la RSE, réalisés intégralement, parmi la liste des modules proposés ci-dessous.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Les violences faites aux femmes – Ensemble, arrêtons les violences2. Webconférence, Réduisons nos émissions carbone à France Travail : un défi collectif3. Sensibiliser au numérique responsable4. IA responsable : suivez le guide de survie éthique5. Identifier et faire face à ses représentations6. Egalité pro F/H et mixité des emplois7. Sensibilisation RSE à France Travail
Portée géographique	France entière- cible identique quel que soit l'établissement : 80 %. Les données sont remontées à la maille régionale et nationale.
Modalités de suivi	Cet indicateur est suivi trimestriellement dans les établissements avec des données transmises par les RH (état du réalisé sur chacun des modules) afin de suivre sa progression. Chaque manager veille à libérer le temps nécessaire à la réalisation du ou des modules sur le temps de travail de l'agent.
Sources de données	Académie France Travail – SIRHUS
Mode de calcul	<p>Pour chaque établissement et au niveau national, l'indicateur correspond au nombre d'agents en CDI (hors cadres dirigeants) ayant suivi intégralement, au cours de l'exercice 2026 au moins un module de sensibilisation à la RSE, divisé par l'effectif moyen de CDI actifs (hors cadres dirigeants) inscrit à la fin de chaque mois de l'année 2026.</p> <p>Pour être pris en compte le module suivi par l'agent doit être différent de celui suivi l'année précédente.</p> <p>L'établissement de l'agent est celui de son rattachement à la date d'actualisation des données.</p>

M.
p. 20
XU
PM