

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**S**  
**N**  
**A**  
**P**



**CSE**  
**REUNION**

## RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

### VOS ELUS CSE

Jean-Luc MIRAGLIA  
Jl.miraglia@francetravail.fr

Frédéric ROCROU  
Frederic.rocrou@francetravail.fr

### VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean-Luc MIRAGLIA  
Jl.miraglia@francetravailoi.fr

### CSE du 26 Février 2026

#### **Ordre du jour de la réunion :**

- 1. Approbation des PV : a. CSE extraordinaire du 2 décembre 2025.**
- 2. Information sur le programme Optimisation Indemnisation.**
- 3. Actualités opérationnelles : Bilan 2025 des résultats de la performance opérationnelle.**
- 4. Information sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS.**
- 5. Information sur la classification de droit public – décision DG.**
- 6. Actualités RH : a. Bilan 2025 des résultats de la performance sociale.  
b. Bilan de la campagne 2025 de promotions des agents de statut privé.  
c. Bilan des avancements et promotions des agents de statut public et information sur l'instruction 2026-06 du 10 février 2026.  
d. Information mensuelle RH sur les statistiques de recrutement.  
e. Point d'information sur le calendrier social dans le cadre de l'élaboration du DUERP et du PAPPRIACT 2026.**
- 7. Avis sur la modification du calendrier des inspections RP du 1er semestre 2026.**
- 8. Avis sur les demandes d'aide sociale.**
- 9. Réclamations individuelles et collectives. .**

#### **En amont, Le SNAP a souhaité faire la déclaration suivante :**

Nous sommes le jeudi 26 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 16 février entre la DGEFP et France Travail).

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 des 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 !



# RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

**CSE**
**REUNION**

*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.*

## **SNAP** Approbation du PV du 02/12/25

Le PV du 02 décembre est approuvé à la majorité.

## **SNAP** Information sur le programme Optimisation Indemnisation.

La relation usager souffre de manque de temps car le temps est consacré au moment clés, les activités sont administratives et pas assez automatisées.

Faute de temps, le conseiller ne peut pas faire la gestion globale du dossier, ce qui génère la répétition des contacts. L'automatisation doit permettre de dégager du temps. Depuis au moins 10 ans, on a tous les ans une nouvelle assurance chômage à mettre en place. L'assurance chômage court jusqu'en 2028.

### **Axes stratégiques**

4 axes :

Automatisation et dématérialisation,

Sur les trop perçu,

Sur la lutte contre le non-recours

L'accompagnement du CRI

### **Feuille de route**

#### **Dans les 3 mois :**

▪ **Pour les DE** : NON recours : cadrage du programme de sécurisation financière et lancement de la phase de consultation.

▪ **Pour le réseau FT et ses partenaires :**

✓ Automatisation et dématérialisation (correction de 10 irritants SI)

✓ Accompagnement du CRI (MAPI : livraison de l'écran pour faciliter la gestion globale du compte, livraison des nouvelles générations de grilles de lecture des TP).

#### **Dans les 6 mois :**

Pour les DE : Généralisation de la détection automatique des droits et information, information des ayants-droits en cas de décès, simplification du passage chômage-retraite

▪ Pour le réseau : Accompagnement du CRI : MAPI : déploiement national des nouveaux écrans (généralisation), TP : centralisation à FTs des TP fraudes, centralisation des démarches actives de recouvrement, mise en oeuvre du décalage des dates d'actualisation et/ou de paiement mensuel, IDF : XP cellule centralisée démarche active de recouvrement, livraison des grilles détaillées de lecture des TP.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP**  
région REUNION

**Je clique, j'adhère !**

**SNAP**

[syndicat.snap.reunion@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap.reunion@francetravail.fr)



## RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

**CSE**
**REUNION**

### Dans les 12 mois :

Pour les DE : Non recours :

Amélioration des simulateurs pour renforcer la lisibilité des droits, modernisation du processus IPR et meilleure information.

TP : généralisation des nouvelles modalités de remboursement (à confirmer selon la preuve de valeur)

▪ Pour le réseau FT et ses partenaires : Automatisation et dématérialisation (baisse de la charge de travail administrative et technique de 20% grâce à la livraison dans le SI de plusieurs évolutions majeures (meilleure gestion des données, revue des règles de liquidation automatique, de la gestion de l'activité non-salariés, etc.), accompagnement du CRI : Amélioration des notifications via MAP-1, TP : modernisation de la démarche active de recouvrement dans le SI TP

Le bon droit, au bon moment (sous réserve des orientations gouvernementales) : simplifications réglementaires, nouvelle CAC.

La Réunion est pilote sur le recours aux droits, l'accompagnement du CRI et sur 2 robots ( 1 robot pour la récupération des documents retraite et 1 robot sur l'archivage des fiches de saisie IPR).

Un travail est fait sur l'évolution de l'actualisation, l'amélioration de la liquidation provisoire (ouverture de droit au plus vite), la diminution des TP. Des tests sont en cours sur la paiement par carte bancaire (Bretagne) et sur le e-paiement.

Le taux d'automatisation est de 67% à la Réunion et se situe entre 57 % et 59 % au niveau national. Les dossiers liquidés manuellement correspondent aux situations les plus complexes.

A la Réunion, il y a 199 CDI sur l'indemnisation et il n'est pas prévu de changement à ce niveau.

Dans le cadre de la prévention des trop-perçus, un décalage des dates d'actualisation est envisagé. Le DE peut actuellement s'actualiser le 28 du mois. L'ouverture de l'actualisation pourrait être décalée au 1er du mois suivant. L'objectif est de disposer de davantage de DSN et de réduire les trop-perçus.

À ce stade, la Direction est opposée à l'intégration de l'IA dans l'indemnisation. Le projet de néo-indemnisation vise uniquement à faciliter la recherche d'éléments dans les dossiers. L'IA appliquée au tri des bulletins de salaire permet d'identifier si un bulletin est déjà présent dans le dossier du DE. Le Chat FT ne doit pas être utilisé pour les questions liées à l'indemnisation.

### **Non recours aux droits**

Concernant le non-recours aux droits, des pilotes, notamment à la Réunion, sont en place pour les personnes déjà inscrites à France Travail ayant travaillé. Elles sont identifiées et contactées. À compter de février, le dispositif sera déployé en flux pour l'ensemble des publics, afin d'éviter que des personnes disposant de droits n'en bénéficient pas.

### **MAPI**

Aujourd'hui, un agent GDD utilise en moyenne sept logiciels. Dans MAP Indemnisation, un nouvel écran est en cours de création afin de visualiser les trop-perçus, les attentes de paiement, etc. MAPI est actuellement en test. La Direction ne souhaite pas le déployer tant que l'outil n'est pas totalement abouti.

Pour la fraude à la résidence, 110 situations ont été repérés par le National.

La taille des PFT CRI est de 544 usagers pour la Réunion et 688 au niveau national.



### **Actualités opérationnelles : Bilan 2025 des résultats de la performance opérationnelle**

En 2025, il y a eu un renforcement dans la relation de services.

A la Réunion, 7517 entrées en accompagnement intensif ont été réalisées.

On observe une baisse des entrées en formation pour les publics prioritaires. C'est une observation qui se retrouve dans toutes les régions. Une analyse est en cours au niveau national.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP**  
région REUNION

[Je clique, j'adhère !](#)

**SNAP**

[syndicat.snap.reunion@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap.reunion@francetravail.fr)



## RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

### CSE

### REUNION

Pour la satisfaction accompagnement, l'indicateur a diminué. Ceci est du à plusieurs phénomènes dont toutes les transformations durant l'année 2025.

De plus en plus, des contrôles croisés ont été mis en place avec d'autres régions.

Le TAE (taux d'accès à l'emploi) est du à une baisse des DPAE et une augmentation des nouveaux inscrits (reflet de l'activité de la Région)

La Direction a souhaité rappeler que les équipes ne travaillent pour les indicateurs mais pour les usagers. Les indicateurs sont là pour mesurer le travail effectué par les équipes mais il est indispensable de prendre en compte toute la situation globale de la Région.

### **SNAP** Information sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS.

La Direction a fini par décider que cette fonctionnalité ne sera pas mise en place pour la campagne 2026 et ne sera disponible dans aucun formulaire à cette échéance.

La Direction souligne qu'il est observé que la standardisation peut être d'origine humaine. L'outil vise principalement à améliorer la restitution de la parole en la transformant en langage écrit. Les équipes RH expriment le sentiment que les entretiens deviennent légèrement plus qualitatifs.

La question de l'autocensure à l'oral constitue un point d'attention. L'outil détecte tous les types de discriminations, y compris les discriminations dites « bienveillantes ». Une liste de 28 discriminations a été établie par les équipes, et l'ensemble a bien été détecté lors des tests.

Concrètement, un indicateur visuel (pastille bleue) apparaît ; si l'utilisateur clique dessus, un message indique que le propos peut relever d'une discrimination et invite à la vigilance. Il n'y a aucune détection des émotions. Sur le plan de la rhétorique, l'outil permet des synthèses et des reformulations de texte. Il s'agit d'une solution franco-française ; si les choix de formulation ne sont pas satisfaisants, la Direction pourra demander des ajustements. Si un agent formule un propos maladroit, l'outil peut l'alerter.

L'agent peut refuser l'utilisation de l'outil, tout comme le manager peut choisir de ne pas l'activer. Une phase de validation par l'un et l'autre est prévue, chacun restant libre de dicter ses notes et d'utiliser ou non la fonctionnalité. Le refus d'utilisation de l'outil ne sera pas tracé dans l'EPA. Il n'y a aucun enregistrement. Le fonctionnement est défini d'un commun accord. Il est, par exemple, possible de dicter après l'entretien pour éviter une prise de notes manuscrite. Seule la reformulation du texte est soumise à l'outil.

Il est essentiel d'éviter toute standardisation excessive ou appauvrissement des EPA : les entretiens doivent rester riches et utiles. Il n'est en aucun cas question de mettre les entretiens « sous écoute ».

Il ne s'agit pas d'une IA de substitution ou de remplacement, mais bien d'une IA d'aide.

Un point d'alerte est néanmoins soulevé : si toutes les discriminations sont systématiquement gommées, la capacité à les détecter pourrait s'en trouver réduite.

Enfin, concernant la standardisation, l'outil se limite à améliorer la formulation de ce que l'agent dicte, sans en modifier l'intention.

L'utilisation pourra se faire pour la campagne EPA de 2027.

### **SNAP** Information sur la classification de droit public – décision DG.

Pour rappel, un avis défavorable majoritaire a été voté au dernier CSEC sur ce point.

Pour information, l'avis du SNAP sur la consultation en CSEC sur ce point :

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

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP**  
région REUNION

[Je clique, j'adhère !](#)

**SNAP**

[syndicat.snap.reunion@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap.reunion@francetravail.fr)



## RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

**CSE**
**REUNION**

certaines 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.

### **SNAP** Bilan 2025 des résultats de la performance sociale.

Axe stratégique	Indicateurs	Cible	FT RÉUNION
Développer la performance par la confiance	IQVCT (Evaluation à partir de 6 des 9 questions IQVCT)	75,1%	74,2%
	Engagement (Evaluation à partir de 6 des 9 questions IE)	74,3%	75,2%
	Absentéisme	6,94%	6,6%
Réussir grâce aux compétences de chacun	Démarche Compétences	70%	69,8%
	DCI - Présence Formation	96%	94,8%
	DCI - Evolution compétences techniques CDDE	80%	89,3%
	DCI - Evolution compétences techniques GDD	80%	81,3%
	DCI - Evolution compétences techniques CE	80%	84,8%
Inscrire la responsabilité au cœur de notre action	Egalité professionnelle	67%	67,5%

Diffusion interne



### **SNAP** Bilan de la campagne 2025 de promotions des agents de statut privé.

**Sur 1114 Agents, 625 ont pu bénéficier d'une promotion :**

370 via une prime promotionnelle budget

201 Employés / 90 Techniciens / 55 Agents de maitrise et 24 Cadres

252 via un changement de niveau / échelon

160 Employés / 33 Techniciens / 38 Agents de maitrise et 21 Cadres

Et 3 par un relèvement de traitement

1 Technicien / 1 Agent de maitrise et 1 Cadre

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP**  
région REUNION

**Je clique, j'adhère !**

**SNAP**

[syndicat.snap.reunion@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap.reunion@francetravail.fr)



## RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

**CSE**
**REUNION**

### Focus TH :

42 promotions dont 21 changement de niveau/échelon/20 prime promotionnelle/1 relèvement de traitement

### Focus 20.4 a et b :

198 Agents promus dont 191 20.4 a et 7 20.4 b

### Focus 11&3 :

10 agents promus soit en 11.3a (début de carrière niveau B), en 11.3b (évaluation chargé d'accueil et gestionnaire appui), 11.3d (début de carrière RM et 11.3<sup>e</sup> (début de carrière encadrement)

Pas de 11.3.c à la Réunion

### Bilan PAP :

45 agents ont réalisé leur PAP sur 55

45 ont bénéficié d'un avancement dde niveau/échelon / 2 une prime promotionnelle et 10 sans promotion

### **SNAP** *Bilan des avancements et promotions des agents de statut public et information sur l'instruction 2026-06 du 10 février 2026.*

5 agents ont pu bénéficier de l'avancement de niveau sur 225 éligibles

12 agents ont bénéficié de l'avancement accéléré sur 50 éligibles

5 agents d'une carrière exceptionnelle sur 164 éligibles

1 admissible à la sélection interne sur 84 inscrits

53 avancements automatiques

En 2025 il n'y a pas eu de quota national sur la promotion au choix

### **INSTRUCTION N° 2026-06 DU 10 FEVRIER 2026**

#### **Campagne 2026 d'avancements de niveau et de changements de catégorie d'emplois « au choix » concernant les agents publics de France Travail**

Cette année, les quotas de promotion seront distribués pour les deux dispositifs suivants :

- 50 quotas de promotion alloués au dispositif d'avancement de niveau,
- 5 quotas de promotion alloués au dispositif de changement de catégorie au choix.

Le choix des agents publics bénéficiaires d'un avancement de niveau sera effectué par les directions d'établissement dans le cadre d'une procédure entièrement dématérialisée et donnera lieu pour chaque établissement concerné à la publication d'un tableau d'avancement.

Le choix des agents publics promouvables par changement de catégorie d'emplois sera effectué par la direction générale, sur propositions des directions d'établissement, et donnera lieu à la publication d'un tableau d'aptitude. Les campagnes d'avancement de niveau et de changement de catégorie d'emplois au choix débuteront le 2 mars 2026 et se termineront le 29 mai 2026.

### **SNAP** *Information mensuelle RH sur les statistiques de recrutement.*

5 recrutements pour France Travail La Réunion en Janvier 2026 (Filière Relation de services / Métier Conseil)  
PROCHAIN COPIL RH Mercredi 4 mars 2026

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP**  
région REUNION

[Je clique, j'adhère !](#)

**SNAP**

[syndicat.snap.reunion@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap.reunion@francetravail.fr)



RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

CSE

REUNION

**SNAP** *Point d'information sur le calendrier social dans le cadre de l'élaboration du DUERP et du PAPERIPACT 2026.*

Groupe de travail sur le **DUERPE** le 15/04/26 (matin)

Information en CSE le 30/04/26 et Consultation en CSE le 28/05/26

Pour le **PAPERIPACT** groupe de travail le 22/04/26 pour une information en CSE le 28/05/26 et consultation le 25/06/26

**SNAP** *Avis sur la modification du calendrier des inspections RP du 1er semestre 2026.*

Vote favorable unanime

**SNAP** *Avis sur les demandes d'aide sociale.*

\*Dossier aide sociale 2026/03 : 8 POUR (FSU, SNAP, CGTR et CGC) et 10 abstentions (FO, CFDT) =  
Vote défavorable majoritaire

\*Dossier 2026/04 : 13 POUR / 5 abstentions (FO) = Vote favorable majoritaire

\*Dossier 2026/05 : Vote favorable unanime

\*Dossier 2026/06 : Vote favorable unanime

*Prochain CSE le 9 mars et 26 mars 2026  
Pensez à nous faire part de vos questions diverses*

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP**  
région REUNION

[syndicat.snap.reunion@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap.reunion@francetravail.fr)

[Je clique, j'adhère !](#)

**SNAP**