

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

RÉUNION DU 26 FEVRIER 2026

VOS ELUS CSE

Employés

Delphine RICCI
Pascal BANNWARTH
Nina ZORINE
Sihem NAGOUSI
Adeline SOUCHON
Mathieu MALMENAIDE
Asia LOUNIS
Werner ROMAN
Elisabett DA SILVA
Fatiha BEKADDAR

Agents de maîtrise
Techniciens

Laurent MERIQUE
Fatima CHIKHAOU
Sylvain BRUGIROUX
Stéphanie VILLEMIN
Pascal DAMBROSIO
Muriel SALOMON GAGNAIRE
Sihem SOUKI
Sébastien VACHER
Virginie FABRE
Benoît LUCHEZ-GAUVIN
Touria BEN MENNI
Patrice MEGOZ
Marie-pierre GARRY

Cadres

Isabelle DE OLIVEIRA
Christian BEC

REPRÉSENTANT
SYNDICAL SNAP

Hicham JAKIR

VOTRE DÉLÉGUÉ
REGIONAL

Sylvain BRUGIROUX

DÉCLARATION DU SNAP

SNAP Le retrait important de postes lors du dernier mouvement interne a suscité de nombreuses interrogations parmi les agents, les managers et les organisations syndicales. Cette situation crée un manque de visibilité sur les mobilités internes, fragilise l'organisation des services et aggrave les situations de sous-effectif dans certaines agences. Le **SNAP** demande des explications sur les critères ayant conduit à retirer ces postes, notamment pour les postes de conseillers et d'indemnisation.

La direction explique que ces retraits sont liés à la gestion du plafond d'emplois et à la prudence nécessaire dans les recrutements en attendant la confirmation des effectifs autorisés pour l'année suivante. Les postes retirés ne sont pas forcément supprimés définitivement et pourraient être rediffusés ultérieurement.

INFORMATIONS DIRECTION

Situation immobilière – Rive de Gier

Le propriétaire du bâtiment a réalisé un décaissement du mur qui posait un problème, le mur est désormais stabilisé et ne bouge plus. La direction précise qu'un point a été réalisé avec la directrice d'agence et que le climat social est considéré comme stabilisé.

La direction indique attendre l'intervention d'un bureau d'étude du propriétaire afin d'obtenir un calendrier précis des travaux. Le retour dans les locaux dépendra donc de la confirmation technique et du calendrier de travaux.

Accueil de partenaires dans les agences – CAF à Rillieux la Pape

La direction indique qu'une convention a été signée avec la CAF de Rillieux la Pape afin de permettre l'utilisation de deux bureaux utilisés trois jours par semaine pour des accueils sur rendez-vous. Cette solution est présentée comme temporaire, dans l'attente de nouveaux locaux pour la CAF.

SNAP Le **SNAP** souligne que le prêt de bureaux ne constitue pas uniquement une question immobilière, la présence d'un partenaire entraîne mécaniquement une charge d'accueil supplémentaire pour les agents France Travail.

Le **SNAP** rappelle que les agents se retrouvent à gérer des usagers qui ne relèvent pas directement de leurs missions, ce qui peut générer une surcharge de travail et des tensions dans l'organisation quotidienne.

La direction reconnaît que la question de l'accueil du public constitue un point de vigilance. Elle indique que la CAF devra mettre en place un agent d'accueil si la situation devait devenir pérenne.

Projet d'accueil de la CPAM – agence de Meyzieu

La direction indique qu'une demande a été formulée par la CPAM afin d'utiliser des bureaux dans l'agence de Meyzieu. Aucune décision n'a été prise à ce stade, une rencontre et une visite de site doivent permettre d'évaluer la faisabilité du projet.

SNAP Le **SNAP** alerte sur la situation particulière de l'agence de Meyzieu, ce site connaît déjà des tensions importantes sur les espaces disponibles. La suppression de bureaux dans le cadre du plan sureté et l'accueil de partenaires risquent d'aggraver les difficultés d'organisation du travail.

Les décisions immobilières doivent prendre en compte la réalité du fonctionnement des agences.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat NATIONAL du Personnel de France Travail

REGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES



syndicat.snap-ara@francetravail.fr



www.snap-francetravail.fr

Cliquez ici pour adhérer au SNAP



RÉUNION DU 26 FÉVRIER 2026 2/4

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

BILAN SUR L'ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

La direction présente un point d'étape sur le déploiement de l'accompagnement intensif en Auvergne-Rhône-Alpes. À fin 2025, 666 portefeuilles intensifs sont en place, contre 447 fin 2024. Cette progression repose principalement sur le développement des dispositifs REN-ITE (+161 portefeuilles) et du suivi délégué interne (FTT +107 et FTX +14), tandis que le CEJ diminue fortement (-60). Au total, 60 077 entrées en accompagnement intensif ont été enregistrées en 2025, avec une répartition femmes-hommes relativement équilibrée. La taille moyenne des portefeuilles reste légèrement inférieure à l'objectif fixé à 50 demandeurs d'emploi (46 en moyenne fin 2025).

Les publics accompagnés sont majoritairement jeunes et récemment inscrits à France Travail : plus de la moitié ont moins de trois mois d'ancienneté. Les niveaux de formation sont globalement intermédiaires, avec une majorité de profils titulaires d'un CAP-BEP ou d'un bac, et une forte représentation d'employés qualifiés ou non qualifiés. Plusieurs publics spécifiques sont également présents, des bénéficiaires du RSA ou des habitants de QPV. Une part importante des personnes suivies (57 %) présente au moins une contrainte connexe à la recherche d'emploi, principalement liée à la mobilité, aux difficultés financières, à la santé ou au numérique. La part des demandeurs non-indemnisés représente 55% des entrées.

Le SNAP conteste l'idée selon laquelle l'accompagnement intensif concernerait principalement les publics les plus éloignés de l'emploi. Les données montrent au contraire une forte proportion de primo-inscrits et de personnes disposant d'un niveau de qualification relativement élevé. **Le SNAP souhaite des analyses plus fines, notamment par tranche d'âge et par ancienneté d'inscription, afin de mieux caractériser les publics réellement accompagnés.**

Le SNAP souligne également que l'identification des contraintes rencontrées par les demandeurs d'emploi ne peut suffire si aucune solution concrète n'est proposée. Quelles solutions sont proposées aux demandeurs d'emploi avec des difficultés numériques ou face aux situations d'illettrisme. Les contraintes familiales doivent être prises en compte, notamment au regard de la Loi Plein Emploi et de la question de l'accueil du jeune enfant. De même, pour les personnes confrontées à des problèmes de santé, **le SNAP s'interroge sur les solutions désormais disponibles depuis la disparition du parcours emploi santé et demande une meilleure identification des situations cumulant plusieurs contraintes.**

Sur le fonctionnement du dispositif, 90 % des demandeurs d'emploi ont bénéficié d'au moins un entretien, dont une large majorité en présentiel, avec une moyenne de 1,7 entretien par mois. Les actions les plus fréquentes sont les mises en contact avec des employeurs et les mises en relation, tandis que la promotion directe des profils reste très marginale. L'accès à certaines actions demeure limité : 15 % des personnes ont bénéficié d'une prestation, 11 % d'un atelier et seulement 3 % d'une formation ou d'une immersion en entreprise.

Le SNAP s'interroge sur la part des demandeurs d'emploi qui restent sans service effectif dans ce dispositif, et sur la nature des formations mentionnées, en particulier pour savoir si les 3 % de formations correspondent à des formations débouchant réellement sur un emploi.

L'analyse des cohortes entrées entre janvier et mai 2025 montre un taux d'accès à l'emploi de 45 % dans les six mois suivant l'entrée dans le dispositif, dont 16 % en emploi durable (CDI ou CDD de six mois et plus). Ces résultats sont légèrement supérieurs à la moyenne des dispositifs d'accompagnement, mais ils varient fortement selon les programmes mobilisés, l'AIJ et le CEJ présentant les taux les plus élevés.

Le SNAP estime que la comparaison avec les autres dispositifs doit être relativisée. Les données présentées montrent que 79 % des personnes accompagnées ont un niveau de formation au moins équivalent au CAP, pouvant aller jusqu'à Bac+6. Ces profils ne correspondent pas nécessairement aux publics les plus éloignés de l'emploi, en particulier lorsqu'il s'agit de primo-inscrits. Le syndicat demande donc une analyse des résultats en fonction de l'ancienneté d'inscription afin d'évaluer plus précisément le niveau réel d'éloignement à l'emploi.

Le Directeur Régional a souligné la richesse du document présenté, qui apporte déjà de nombreux éléments d'analyse même s'il ne répond pas à toutes les questions. Il insiste sur le fait que les résultats obtenus reposent avant tout sur le travail des agents sur le terrain, qui prennent des décisions avec les demandeurs d'emploi et mettent en œuvre concrètement les dispositifs.

Il rappelle ensuite la philosophie portée par la Direction : laisser une large marge de manœuvre au niveau local. Selon lui, les agences et les territoires disposent d'une connaissance fine des réalités économiques, des entreprises et des partenaires locaux, ce qui leur permet d'adapter les modalités d'accompagnement aux besoins réels. Dans cette logique, les initiatives doivent partir du terrain plutôt que d'être imposées de manière descendante, c'est l'esprit du Réseau Pour l'Emploi.

Dans ce cadre, la direction privilégie la diffusion de bonnes pratiques plutôt qu'une modélisation uniforme des dispositifs. Les expériences mises en place dans certaines agences peuvent être partagées et inspirer d'autres territoires, mais sans chercher à imposer un modèle unique. L'objectif est donc d'identifier ce qui fonctionne, de le valoriser et de le diffuser, tout en maintenant un cadre général suffisamment souple pour permettre l'adaptation locale.

Des travaux d'animation et de partage de pratiques sont d'ailleurs menés par la Direction Des Opérations afin de repérer et diffuser ces bonnes pratiques.

Pour 2026, plusieurs orientations sont évoquées

: densifier les portefeuilles afin de se rapprocher de 50 demandeurs suivis, améliorer la qualité des contrats d'engagement et renforcer la coordination avec les dispositifs d'accompagnement intensif mis en place par certains conseils départementaux pour les bénéficiaires du RSA.

Les chiffres présentés ne prennent pas en compte les nouveaux portefeuilles qui seront déployés dans le cadre du Fonds de transition juste.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

SYNDICAT SNAP
Région Auvergne Rhône-Alpes
syndicat.snap-ara@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !





RÉUNION DU 26 FÉVRIER 2026 3/4



POV MATCH FT FORMATION

La Direction présente Match FT Formation comme un outil conversationnel utilisant des SMS enrichis afin de pré-qualifier des demandeurs d'emploi susceptibles d'être intéressés par des formations collectives. L'outil ne remplace pas le travail du conseiller, celui-ci reste à l'origine de la requête, analyse les réponses et décide in fine du positionnement sur une formation.

Selon la Direction, l'objectif principal est de faciliter l'information des demandeurs d'emploi sur les ouvertures de formation et de gagner du temps sur certaines tâches de préqualification aujourd'hui réalisées manuellement.

L'outil doit permettre d'identifier plus rapidement les personnes intéressées, de vérifier certains éléments pratiques (disponibilité, mobilité, contraintes) et ainsi d'améliorer le remplissage des sessions de formation.

La Direction insiste sur le fait qu'il s'agit uniquement d'un test (« preuve de valeur ») mené sur une durée limitée et sur un périmètre restreint.

Le but est d'évaluer la plus-value de l'outil, à la fois de manière quantitative (nombre de contacts et de positionnements en formation) et qualitative (intérêt pour les conseillers et meilleure visibilité de l'offre de formation).

Elle précise également que l'outil n'écrit pas automatiquement dans le dossier du demandeur d'emploi.

Un refus ou l'absence de réponse n'entraîne aucune conséquence pour l'usager et seuls les demandeurs d'emploi ayant accepté les échanges avec France Travail peuvent être contactés.

Le conseiller reprend toujours la main avant toute validation d'entrée en formation.

Enfin, la Direction indique que le dialogue social interviendra en cas de généralisation du dispositif, la phase actuelle étant uniquement destinée à tester l'outil et à en mesurer les effets.

Le SNAP souligne en premier lieu les difficultés rencontrées par les agents face au manque global d'offres de formation dans la région cette situation met déjà les conseillers en difficulté dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Le SNAP interroge également les modalités concrètes de mise en œuvre du test : quelles agences seront concernées, quels agents utiliseront l'outil et comment les demandeurs d'emploi ainsi que les organismes de formation seront informés de l'utilisation de Match FT Formation.

L'outil ne sera pas accessible à tous les agents, les Équipes Locales de Direction décideront des personnes habilitées sur chaque site, même s'il existe une logique à habilitier les référents formation. Match FT Formation pourra être utilisé pour les 78 Action de Formation Conventionnée (AFC) ouvertes au premier trimestre. Pour autant, Match FT ne sera pas forcément utilisé pour ces 78 AFC puisque ça reste à la main des agents.

Les demandeurs d'emploi seront informés dans le message qu'ils interagissent avec un agent virtuel de France Travail. Les organismes de formation seront également informés.

Quelle est l'efficacité réelle du dispositif ? Les premiers chiffres présentés montrent qu'une partie des demandeurs d'emploi ne peut pas recevoir les messages en raison de contraintes techniques, ce qui réduit fortement le nombre de conversations réellement engagées.

La direction rappelle que dans le cadre de la preuve de valeur, il n'y a pas d'objectif fixé, ni en termes de gain de temps opérationnel dans les actes professionnels qui concernent les conseillers impactés par cet outil, ni dans une logique d'efficience avec une comptabilité de poste ou d'ETP. Match FT Formation doit permettre une meilleure adéquation entre les profils des demandeurs et les formations proposées, optimiser le remplissage des sessions de formation et orienter davantage le travail des conseillers vers des tâches à plus forte valeur ajoutée, en réduisant les tâches administratives.

Le SNAP estime également que la durée du test est relativement courte pour évaluer correctement un outil de ce type, comme souvent, et qu'un temps d'observation plus long serait préférable avant toute décision de généralisation.

Enfin, le SNAP alerte sur le risque d'exclusion de certains publics, notamment les personnes qui ne disposent pas d'un téléphone compatible ou qui rencontrent des difficultés numériques, ce qui pourrait limiter l'accès équitable à l'information sur les formations.

Le Directeur Des Opérations rappelle que la récente note sur la formation souligne que, compte tenu des contraintes budgétaires actuelles, l'effort doit être prioritairement orienté vers les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment ceux rencontrant des freins périphériques. Il précise également que l'utilisation d'outils facilitant le sourcing doit s'accompagner d'un rappel clair de ces priorités afin de cibler en priorité ces publics.

La direction explique que lorsqu'une recherche est effectuée avec l'outil Match FT Formation, un rapport est généré indiquant le nombre de contacts réalisés. Pour chaque contact, des informations sont disponibles sur la mobilité géographique, la disponibilité, l'intérêt pour la formation ainsi que sur d'éventuelles contraintes personnelles.

Pour chaque demandeur d'emploi, un encart spécifique est alors à traiter, ce qui permet au conseiller de revenir sur chaque dossier et d'identifier les personnes intéressées ou celles qui se sont déclarées non intéressées.

La direction souligne faire confiance aux conseillers pour examiner les situations où un demandeur d'emploi se dit intéressé mais rencontre certaines contraintes. Dans ces cas, ils pourront reprendre le dossier, prendre contact avec la personne ou avec son référent afin d'éviter qu'elle soit écartée automatiquement d'une formation. Match FT formation doit être considéré comme un outil de sourcing supplémentaire, pas le seul.

En Auvergne-Rhône-Alpes, les sessions de formation sont remplies à environ 90 %, mais avec de fortes disparités selon les territoires. Le test en cours doit permettre d'améliorer à la fois le remplissage des sessions et le positionnement des demandeurs d'emploi sur les offres de formation.





RÉUNION DU 26 FÉVRIER 2026 4/4



CLASSIFICATION DE DROIT PUBLIC

La direction de France Travail présente un projet d'évolution de la grille de classification des emplois des agents publics, dans le cadre de la refonte du référentiel des métiers engagée au niveau national. L'objectif affiché est de rendre les métiers plus lisibles et attractifs, tout en accompagnant les transformations du service public de l'emploi et les parcours professionnels des agents. Le projet prévoit une réorganisation de la nomenclature des métiers, avec un passage de 18 métiers à 13 dans la filière support. Par exemple les métiers Maitrise des risques et Juridique jusque là distincts sont regroupés au sein du métiers Juridique et management des risques.

Cette nouvelle organisation vise à regrouper certaines fonctions autour de finalités communes et à mieux refléter les évolutions des activités de l'établissement.

La direction annonce également la création de nouveaux emplois ainsi que des regroupements entre certains métiers existants afin de simplifier le référentiel et de favoriser des approches plus transversales. La structure générale de la classification reste toutefois inchangée : les agents continueront d'être répartis dans quatre catégories d'emplois et trois filières (relation de service, support et management).

Le calendrier présenté prévoit une poursuite du dialogue social début 2026, puis une décision du directeur général au plus tard en mai 2026. La mise en œuvre de la nouvelle classification pourrait intervenir à partir du 1er juin 2026, avec une finalisation progressive du dispositif d'ici septembre 2026.

SNAP Les élus du SNAP ont déploré qu'avec cette évolution de la classification, une nouvelle fois les agents publics se sentent lésés. Du fait du fonctionnement du statut public, les conseillers n'auront pas accès au nouveau métier de conseiller chargé de développement des projets et services aux usagers puisqu'il est ouvert à la catégorie 3. D'autre part, sur des métiers existants comme référent métier ou responsable d'équipe des évolutions d'amplitude sont proposées aux agents privés mais les amplitudes pour les agents publics n'ont pas évolué

ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES LICENCIÉES POUR INAPTITUDE

Cette expérimentation fait suite aux annonces de la Conférence nationale du handicap (CNH) 2023 et à la loi Plein emploi du 18 décembre 2023. L'État a confié à France Travail et au réseau Cap emploi la mise en œuvre d'un dispositif visant à améliorer l'accompagnement vers l'emploi des personnes dont la rupture du contrat de travail est liée à un problème de santé.

En 2023, environ 120 000 personnes licenciées pour inaptitude se sont inscrites à France Travail, un chiffre probablement sous-estimé car certaines ne s'inscrivent pas. Les licenciements pour inaptitude sont en hausse de 12 % depuis 2023.

Aujourd'hui, plusieurs difficultés sont identifiées :

- Un délai moyen de 7 mois entre le licenciement et l'inscription à France Travail ;
- Des personnes souvent confrontées à une double rupture : perte d'emploi et dégradation de l'état de santé ;
- L'absence d'accompagnement spécifique à France Travail pour ce public.

L'expérimentation vise à réduire le délai entre licenciement et inscription, accélérer le retour à l'emploi et mieux intégrer les problématiques de santé dans l'accompagnement.

Elle repose sur un repérage plus précoce des situations, via la médecine du travail et les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, grâce aux données issues de la DSN et avec un accompagnement vers l'inscription à France Travail.

SNAP Les élus du SNAP constatent que cette mission supplémentaire n'est pas accompagnée de moyens supplémentaires comme souvent et nous le déplorons. L'accompagnement de personnes pas encore licenciées questionne en termes de RGPD.

Après l'inscription, le conseiller référent réalise un diagnostic intégrant la situation de santé et peut orienter la personne vers un accompagnement spécifique. Le dispositif prévoit trois types d'accompagnement complémentaires :

- ✓ Rétablissement : reconstruction après la rupture professionnelle (deuil du métier, estime de soi, soutien psychologique).
- ✓ Accès aux droits : accompagnement sur les démarches liées à la santé ou au handicap (RQTH, allocations, retraite, démarches administratives).
- ✓ Compensation et projet professionnel : construction d'un nouveau projet compatible avec l'état de santé et identification des besoins de compensation.

En Auvergne Rhône-Alpes, il y a eu environ 14 000 inscrits en 2025, pour 501 personnes accompagnées sur ce motif, avec un taux de retour à l'emploi de 30% en 2025)

Ces accompagnements peuvent prendre la forme d'entretiens individuels ou d'ateliers collectifs, sur une durée de 3 à 4 mois.

Dans le Rhône, 13 agences France Travail sont concernées (Villefranche, Belleville, Tarare, Lyon Part-Dieu, Lyon Vaise, Lyon Confluence, Lyon Jean Jaurès, Lyon Albert Thomas, Saint-Fons, Vénissieux, Bron, Tassin, Oullins Pierre-Bénite).

Les équipes handicap (CDDE, experts handicap, psychologues) seront mobilisées, avec l'appui de partenaires comme la CPAM, la MDPH, l'AGEFIPH ou la CARSAT. Les territoires disposent d'une marge d'organisation et pourront mettre en place des groupes de travail associant France Travail, Cap emploi et les partenaires locaux.

L'expérimentation prévoit également la possibilité d'identifier et d'inviter des personnes non inscrites grâce aux données DSN afin de réduire les délais d'accès à l'accompagnement.

SNAP Les élus du SNAP ont rappelé, que contrairement à ce qui est présenté dans le document, il existe déjà une offre de service à destination des personnes licenciées pour inaptitude à France Travail Auvergne Rhône-Alpes.

Le dispositif est prévu jusqu'en décembre 2026 et fera l'objet d'un suivi via des indicateurs d'évaluation. Initialement présenté comme une information, le dossier sera finalement soumis à consultation du CSE en mars.

