


VOS ÉLUS CSE
Aline GAVATZ
aline.gavatz@francetravail.fr
Carmen MOLINO - GUERRERO
carmen.molino@francetravail.fr
Manuela SOUSA MATOS ATTIA
manuela.sousa-matos-attia@francetravail.fr
Mikaël FOURRÉ
mickael.fourre@francetravail.fr
**VOTRE DÉLÉGUÉE
REGIONALE
et RESPONSABLE de
SECTION**
Mariama BLANCHOT
snap.blanchot-IDF@francetravail.fr
**VOS DÉLÉGUÉES
RÉGIONALES ADJOINTES**
Marilyne BONNIER
marilyne.bonnier@francetravail.fr
Aline GAVATZ
aline.gavatz@francetravail.fr
**Pour nous écrire,
cliquez [ICI](#)**


Flash CSE – 26 et 27 février 2026

Parmi les sujets à l'ordre du jour de ce CSE :

- Le vote sur la prestation ANCV 2026
- La certification des Espaces Employeurs
- La présentation de l'offre de service formation autour de l'enjeu de la santé mentale
- Les réclamations individuelles et collectives

Deux sujets de ce CSE seront au sommaire du prochain « Hors-Série – Ça bouge en IDF » :

- Le relogement de l'agence Paris Ney – CRE Paris – PTC Paris
- Le relogement de l'agence de Montrouge

Deux derniers points feront l'objet d'un Hors-Série ou d'une communication CSE trimestrielle :

- Le bilan des violences sexistes et sexuelles au travail
- Le bilan de la campagne de promotion de droit privé

Concernant ce dernier point, notez cette information importante :

Suite à un récent rappel de la DG sur l'application de l'article 20.4 de la CCN, qui confirme que tous les Plans d'Action Partagés réussis doivent aboutir à une promotion, la DR IDF dit s'être assurée que tous les PAP 2025 se sont bien traduits par une promotion, dès lors que les objectifs ont bien été atteints.

SNAP Si votre PAP 2025 a été réalisé, mais que vous n'avez pas été promu-e, n'hésitez pas à nous le signaler. Soyons d'autant plus attentifs au contenu des PAP 2026 et à la bonne application de cette directive lors de la prochaine campagne (cf. notre communication du 02/03/2026 sur la campagne EPA, [en lien ICI](#)).

SNAP **Déclaration préalable du SNAP relative au référendum sur l'accord GEPP :**

"Le SNAP assume pleinement la signature de l'accord GEPP émanant de la consultation de ses adhérents. C'est un accord porteur de nouveaux droits tels que la cartographie des emplois permettant d'avoir une visibilité sur les trajectoires professionnelles possibles avec les passerelles et parcours de formation pour y parvenir, la possibilité de bénéficier d'immersion professionnelle à l'externe, l'accès anticipé à la formation pour favoriser la mobilité professionnelle et géographique, l'entretien de carrière avec les RH, le CEP tous les 4 ans, la fin des deux ans imposés pour pouvoir bénéficier d'une mobilité professionnelle ou géographique, une cellule nationale pour lever les difficultés à la mobilité inter établissements, et des mesures pour les agents des fonctions support volontaires pour une mobilité vers le réseau.

Conformément à sa motion de congrès, le SNAP a demandé la mise en place d'un référendum pour permettre à tous les agents d'exprimer leur avis. C'est la démocratie directe qui décidera et choisira ou pas de valider cet accord."

• Vote sur la prestation ANCV 2026

Le montant des dotations ANCV 2026 a été adopté par 30 votes « pour » et 4 « contre ».

Dans l'intérêt des agents, le vote SNAP a été positif. Toutefois, nous avons pris soin de souligner que, à cette date, le budget 2026 du CSE n'était pas encore complètement stabilisé. De ce fait, le CSE a pris le risque d'une augmentation de la dotation employés et techniciens sans en maîtriser les conséquences financières.

Le SNAP a également pris soin de rappeler que le travail entrepris sur la révision du Règlement Intérieur du CSE (suite au rapport d'audit du CSE remis par la Cabinet JDS Avocats le 13/06/2025) est actuellement à l'arrêt. Les dangers identifiés dans ce rapport sont toujours potentiellement d'actualité. ([Cf. notre communication sur le Rapport JDS](#)).



	PRIVE	PUBLIC	DOTATION PAR AGENT 2026	RAPPEL DOTATION 2025	RAPPEL DOTATION 2024
Employés et Techniciens	Niveaux A à D4	Niveaux 1 et 2	570 €	560 €	560 €
Agents de maîtrise	Niveaux E1 à E4	Niveau 3.1	440 €	440 €	440 €
Cadres	Niveaux F1 à I4	Niveaux 3.2 et 3.3	320 €	320 €	300 €

Pour bénéficier de cette dotation, l'agent doit être présent dans l'effectif IDF au moment de la diffusion de la commande. **Attention, pour les CDI et CDD n'ayant pas 1 an de présence dans l'effectif IDF, le montant de la prestation sera calculé au prorata du temps de présence en IDF entre la date du début de contrat et le 1^{er} mars 2026.** Comme l'année passée, les ANCV sont proposés au format papier ou dématérialisés.

Les commandes se feront à compter **du 16 mars et avant le 31 mai 2026** sur le site du CSE IDF <https://www.ceidfpe.fr/>.
INUTILE DE SOLLICITER LE CSE AVANT LE 16 MARS.

SNAP Le SNAP IDF a demandé à plusieurs reprises que le prorata au temps de présence ne soit pas appliqué à nos collègues CDI qui mutent en cours d'année, en provenance d'autres régions. En effet, en fonction des dates de commande, et de leur date de mutation, certains peuvent être lésés. Le CSE n'a pas encore statué sur cette demande.

• Certification des Espaces Employeurs

La certification des Espaces Employeurs date de 2016, pour lutter contre la recrudescence de comptes frauduleux. Suite à l'unification des espaces Recruteur et Employeur, le 01/10/2025, les 3/4 des espaces sont créés pour des obligations sociales et non pour des recrutements, d'où passage de 10.000 à 45.000 certifications/mois, France entière. Dès mars 2026, il y aura certification nécessaire pour obtenir les AE web pour le Guichet unique du spectacle occasionnel, et les attestations de compte à jour pour le cinéma/spectacle, soit 30.000 certifications de plus par mois. FT a donc choisi de recourir à une solution externe (TESSI), avec une certification par des procédures sécurisées d'échange de fichiers, en phase pilote sur mai/juin 2025, et déploiement généralisé le 1er juillet 2025. Ceci-dit, les conseillers FT Pro continuent la certification en présence de l'entreprise (car les possibilités de fraude sont ici minimales) ET pour les comptes particuliers employeurs. Depuis juin 2025, la solution d'identité numérique IDNOW est testée, dont le résultat est 84% de certifications automatiques. Depuis le 28 janvier 2026, la solution a été déployée France entière, pour une durée d'un an.

La DR justifie l'externalisation du fait qu'il s'agit d'une activité complexe, chronophage, et éloignée du cœur de métier des CDE, ainsi que par des risques de non-conformité RGPD, et enfin le manque de traçabilité des actes de certification.

Face aux diverses remontées d'anomalies par les CDE (des certifications sans contrôle entraînant une perte de temps, la perte de potentiels contacts entreprise...), la DR explique que le démarrage de juillet à octobre 2025 a été complexe, et qu'elle reste à l'écoute des remontées terrain, par C'ZAM ou par les Chargés de Mission des Directions Départementales.

SNAP Les SNAP a fait remarquer que la présentation n'expose que des préoccupations de volumes et de délais, sans jamais parler de qualité de traitement.

Réponse DR : des données chiffrées seront communiquées ultérieurement. La DR indique qu'à moyenne ou plus longue échéance, l'objectif est d'aller vers des certifications intégralement automatisées.

• Présentation de l'offre de service formation autour de l'enjeu de la santé mentale

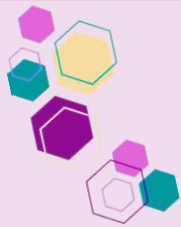
La DR souhaite renforcer et faire connaître les ressources et leviers à notre main. Elle ne nie pas l'impact de l'organisation du travail sur les risques psycho-sociaux et les situations difficiles auxquelles nos missions peuvent nous confronter.

La présentation qui nous a été faite reposait sur les notions attachées à la santé mentale, sur le descriptif des dispositifs de prévention primaire (évaluation et risques et plan de prévention) secondaire (la sensibilisation et les formations), et tertiaire (le traitement des FDS, l'accompagnement individuel et collectif, la communication, etc...).

Formations nationales délivrées par l'Académie :

- . « Sensibilisation aux dimensions de la santé mentale dans la relation avec les demandeurs d'emploi » (code : CRSDSM)
- . « Préserver sa santé mentale en situation professionnelle : clés et ressources pour comprendre et agir » (CTSPSM)





. Modules de sensibilisation : "La santé mentale, et si on en parlait ?", "Assurer la sécurité psychologique de ses équipes".
 . Capsules mises en ligne : « Troubles psychiques : repères essentiels », « Comportements agressifs : quand l'émotion déborde », « Troubles anxieux : des clefs pour comprendre et accompagner », « Gérer son stress et ses ressources », « Addictions et usages de substances : repères utiles », « Assurer la santé psychologique de ses équipes : un rôle clé pour les managers ».

SNAP Que vous soyez témoin d'une situation ou vous-même en difficulté, ou manager de l'agent concerné, nous prenons soin de vous énumérer les interlocuteurs internes qui nous ont été rappelés :

- Ma ligne d'écoute (au 0 800 970 428 ou sur la [Plateforme Acca Global Care](#) -Plus d'infos sur la [Page Intra dédiée](#))
- Votre manager de proximité, voire les RH, voire la Médecine du travail, voire les services d'urgence.
- Le Service Diversité et Qualité de vie au Travail (y compris par une FDS), en la personne de Mme Fanny MASSIP.

Le cas échéant, tournez-vous également vers nos interlocuteurs externes, Médecin traitant, les séances de médecine douce ou de psychologue partiellement prises en charge par Malakoff, les séances « mon soutien psy » de l'Assurance maladie, les associations de victimes, le site Psycom.org, et les thérapeutes spécialisés.

SNAP Le SNAP s'est associé aux autres organisations syndicales pour faire remarquer qu'une fois de plus l'établissement se préoccupe des conséquences sans réellement se soucier des causes. Lisez la déclaration du SNAP IDF [en lien ICI](#).

• Réclamations individuelles et collectives

SNAP Les questions du SNAP :

- Le Télétravail en demi-journée :

Suite à notre question, et face aux réticences voire interdictions de certaines ELD, dont le SNAP est témoin, la DR rappelle que le Télétravail en demi-journée est prévu dans l'accord (article 2.5.7) avec accord du manager.

- Les autodiagnostic :

Certains agents nous remontent la difficulté à bloquer dans leur planning le temps nécessaire à leur réalisation et à leur suivi, en particulier l'autodiagnostic GDD très chronophage. Pour le SNAP, le temps à y consacrer doit être planifié, et le travail non réalisé durant ce temps doit être anticipé et régulé par le manager pour éviter tout stress ou travail supplémentaire.

Réponse de la DR : Les diagnostics **doivent** prendre du temps.

- Confusion entre objectifs individuels et objectifs collectifs dans les EPA :

Le SNAP IDF signale que certains agents voient leurs contributions aux objectifs collectifs codifiées comme « non réalisé » alors que leur part personnelle l'est. Ceci est difficilement compréhensible pour les agents.

- Problématique des parts variables individualisées (PVI) :

Pour le cas d'un agent, seul agent public dans sa direction ou dans son service : il lui est répondu qu'étant seul, il ne peut bénéficier que d'une part. Nous contestons cette réponse. Il doit y avoir mutualisation au sein d'une direction départementale ou d'une direction de la DR. Un agent seul n'a pas à pâtir de cette situation.

Réponse de la DR : Concernant les PVI, il existe effectivement des mécanismes pour répartir les enveloppes au niveau des territoires. Les managers peuvent demander des ajustements en fonction des besoins spécifiques de leurs équipes.

Autre réponse :

La charge en portefeuille doit-elle être ajustée en fonction de la quote-part de temps opérationnel des agents (temps plein ou temps partiel) ?

Réponse de la DR : (nous citons) « La proratisation des portefeuilles vaut essentiellement pour les portefeuilles intensifs, car il y a une contractualisation auprès du Conseil National pour l'Emploi sur les volumes de personnes suivies et de personnes intégrées. Sur les autres modalités, il n'y a pas de taille cible des portefeuilles. Les portefeuilles sont là pour accueillir les DE accompagnés. »

SNAP Suite aux remontées de ses adhérents, le SNAP avait déjà posé cette question en diverses occasions. La réponse avait été plus précise, indiquant qu'« il doit bien y avoir proratisation des portefeuilles relevant des dispositifs assimilés à de l'accompagnement intensif » (sous-entendu, pas les autres).

