

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

RÉUNION DU 26 MARS 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

La situation internationale actuelle n'est pas théorique. Elle a des conséquences immédiates : le coût des déplacements explose, et ce sont les agents comme les demandeurs d'emploi qui en paient directement le prix.

Dans ce contexte, il ne s'agit pas simplement de constater, mais d'agir. Continuer à fonctionner comme avant n'est plus tenable.

L'Agence internationale de l'énergie le rappelle : le télétravail est un levier immédiat et efficace pour réduire les déplacements et leurs coûts.

Pour le **SNAP**, cela doit se traduire par des mesures simples et concrètes :

- ✓ Plus de télétravail, de manière encadrée mais réellement développée ;
- ✓ Une limitation des déplacements imposés aux demandeurs d'emploi, dès lors qu'un accompagnement à distance est pertinent ;
- ✓ Un élargissement des plages horaires variables, afin de permettre aux agents d'adapter leurs horaires.

Derrière ces demandes, il y a une réalité simple : conditions de travail, pouvoir d'achat et responsabilité collective.

Aujourd'hui, on ne peut plus se contenter de constats.

Le **SNAP** propose des solutions pragmatiques, à la main de la région, utiles immédiatement et bénéfiques pour tous. Elles existent. Il faut maintenant les mettre en œuvre.

INFORMATIONS DIRECTION

Restauration et hébergement à l'Académie

Des initiatives ont été engagées par l'académie et la direction régionale : actualisation de la page intranet OGD, organisation d'un premier webinar ayant réuni plus de 140 participants, enregistrement et mise en ligne de ce support, puis une seconde session en mars.

Après trois semaines de fonctionnement, aucun stagiaire n'a été privé de solution d'hébergement. La direction souligne le rôle déterminant des managers dans la mise en œuvre opérationnelle des réservations. Des points de vigilance persistent toutefois sur certaines périodes de tension, notamment sur la réservation hôtelière dans les secteurs de Lyon, Clermont et Meylan. Un rappel a été fait afin que les dérogations soient validées sans délai pour privilégier l'hébergement au plus près des lieux de formation.

Une attention particulière est également portée aux conditions de restauration. Les formateurs occasionnels ont organisé un roulement sur trois créneaux pour fluidifier la pause méridienne, notamment à Lyon où 12 salles accueillent plus de 140 stagiaires. La direction du campus étudie désormais la transformation d'un espace de formation en salle de restauration dédiée.

Situation immobilière – Rive de Gier

Le propriétaire a retravaillé son projet de stabilisation du mur avec un bureau d'études, les travaux seront réalisés via une plateforme installée sur le parking. Le démarrage des travaux est envisagé en mai. En tenant compte des autres projets immobiliers et de sécurité, la réintégration des locaux est projetée autour du mois de juillet. Dans l'intervalle, le collectif poursuit son activité entre Saint-Chamond et Givors, avec l'appui ponctuel de Cap emploi.

Référents laïcité

La direction annonce la nomination d'une référente régionale laïcité dont le rôle sera de faire le lien avec les agences et d'assurer l'information sur les mesures garantissant le respect de la laïcité. Il s'agit d'un nouveau rôle en plus de celui déjà existant.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat NATIONAL du Personnel de France Travail

REGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Cliquez ici pour adhérer au SNAP



syndicat.snap-ara@francetravail.fr



www.snap-francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026 2/3

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

EXPÉRIMENTATION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES LICENCIÉES POUR INAPTITUDE

Après [l'information au mois de février](#), les élus étaient consultés sur le sujet de cette expérimentation.

SNAP Même si l'on peut saluer la volonté d'accompagner un public nécessitant un suivi renforcé, **le SNAP** regrette l'absence de visibilité sur le nombre de demandeurs d'emploi concernés par cette expérimentation dans la région, ainsi que l'absence d'augmentation des effectifs pour en assurer la mise en œuvre.

La charge supplémentaire induite est pourtant explicitement reconnue par l'établissement, notamment dans les questions-réponses. Les Conseillers placement, comme les psychologues du travail sont déjà fortement mobilisés et devront absorber cette nouvelle charge qui, de plus, ne correspond pas à leurs rôles tels que décrits dans la brique « rétablissement ».

Si des renforts issus de Cap Emploi sont évoqués, cela ne suffit pas à lever nos inquiétudes sur les conditions réelles de déploiement du dispositif, ni sur ses conséquences, notamment en matière de santé mentale des agents.

Par ailleurs, **les élus du SNAP** déplorent l'absence de budget dédié en matière de formation et de prestations, pourtant indispensable pour accompagner efficacement les transitions professionnelles de ce public.

Dans un contexte de réduction des moyens, avec la suppression de 515 emplois sous plafond et 535 hors plafond au niveau national, ces éléments viennent renforcer les risques psycho-sociaux liés à l'accompagnement d'un public présentant des freins importants et nécessitant un suivi long et intensif.

Le SNAP attend de cette expérimentation qu'elle permette de confirmer ou d'infirmer les alertes que nous avons formulées, et que ses enseignements soient présentés de manière transparente aux élus, avant toute décision de généralisation.

Dans l'attente de ces éléments, **le SNAP** s'abstient.

INFORMATION SUR LE RÉÉQUILIBRAGE OPERA

OPERA est l'outil central pour répartir les effectifs entre les régions et les agences de France Travail. Il repose sur une logique de calcul à partir de l'activité réelle des agences, en s'appuyant principalement sur trois dimensions : le placement, l'indemnisation et la relation aux entreprises. L'objectif affiché est d'assurer une forme d'équité en tenant compte à la fois du volume d'activité et du contexte local.

Dans son fonctionnement, le modèle intègre plusieurs correctifs censés limiter les effets trop brutaux. Il prévoit notamment un socle minimal de conseillers dans chaque agence, avec un minimum de 3 conseillers indemnisation et 2 conseillers entreprise, ainsi que des bonifications pour les territoires les plus en difficulté, en particulier les agences situées en QPV.

Le document confirme une baisse globale des moyens au niveau national, avec une réduction de 515 équivalents temps plein, absorbée principalement par les contrats à durée déterminée, sans impact sur le plafond d'emplois en CDI qui reste stable à 45 925 Équivalents Temps Plein Travaillés (ETPT). Une partie est compensée par des financements externes, notamment via des CDD financés par le Fonds Social Européen.

Dans les faits, cela signifie que les effectifs restent globalement contraints, avec une dépendance accrue à des financements temporaires.

Dans ce contexte, la répartition des effectifs en CDI entre les régions est réalisée à enveloppe constante, ce qui entraîne des ajustements entre territoires. La région Auvergne-Rhône-Alpes est directement concernée par ce rééquilibrage, avec une baisse de 27 postes en CDI, passant de 5 090 à 5 063 ETPT.

SNAP Le document ne présente pas concrètement quels départements de la région seront impactés par des ajustements d'effectif.

Par ailleurs, les ambitions opérationnelles pour 2026 sont revues à la baisse afin de tenir compte de ces contraintes. Il est notamment indiqué qu'il n'y aura pas de nouveaux redéploiements sur le Contrôle de la Recherche d'Emploi et que les objectifs liés à l'Accompagnement Intensif sont revus à la baisse, avec moins de portefeuilles et moins d'entrées dans les dispositifs intensifs. De manière générale, les cibles de résultats sont ajustées pour s'adapter à un contexte de moyens réduits.

SNAP Pour **le SNAP**, ce document met en évidence une contradiction entre un modèle de répartition qui se veut plus équitable et une réalité budgétaire marquée par la baisse des moyens. Pour les agents comme pour les usagers, cela se traduit par une pression accrue sur les organisations de travail, avec moins de marges de manœuvre et des objectifs revus à la baisse. Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, ce rééquilibrage se traduit concrètement par une diminution des effectifs, dans un contexte où les besoins restent élevés.

INFORMATION SUR LA FEUILLE DE ROUTE 2026

La feuille de route 2026 s'inscrit dans une ambition globale très élevée, structurée autour de cinq grands axes : renforcer l'accès à l'emploi durable, sécuriser l'indemnisation, améliorer le service aux employeurs, accélérer la démarche d'efficacité et développer les communs du Réseau pour l'emploi.

Sur le fond, France Travail confirme sa volonté de personnaliser davantage l'accompagnement, en augmentant les parcours intensifs, le coaching individualisé et les solutions ciblées pour les publics les plus éloignés de l'emploi, qu'il s'agisse des





RÉUNION DU 26 MARS 2026

3/3



bénéficiaires du RSA, des jeunes, des seniors ou des personnes en situation de handicap. Le document prévoit également une montée en puissance du contrôle de la recherche d'emploi, présenté comme un levier de remobilisation et de sécurisation des parcours.

Le SNAP ne nie pas les objectifs affichés, mais rappelle que cette feuille de route intervient dans un contexte particulièrement dégradé : ralentissement de la croissance, crise énergétique qui continue de peser sur l'économie, recrudescence des défaillances d'entreprises qui viendront mécaniquement alimenter le flux d'inscriptions à France Travail, et surtout réduction continue des moyens budgétaires, des CDD sous plafond en années-personnes et des effectifs hors plafond. Une année-personne correspond à une unité de mesure équivalente au travail d'une personne à temps plein pendant une année complète, ou deux personnes à temps plein pendant 6 mois par exemple. Dans ces conditions, les ambitions présentées apparaissent déconnectées de la réalité du terrain et risquent d'augmenter encore la pression sur les agents, avec une dégradation prévisible de leurs conditions de travail.

Cette inquiétude est renforcée par le fait que la baisse des ETP sous plafond est reconnue comme « inadmissible socialement, discutable politiquement et budgétairement absurde », tout en conduisant au risque d'une externalisation accrue des services. Cela confirme pleinement ce sur quoi **le SNAP** alerte depuis longtemps : il est impossible d'augmenter les objectifs tout en diminuant les effectifs.

Le second axe majeur du document porte sur l'indemnisation, avec l'objectif de payer le bon droit au bon moment, d'accélérer le recouvrement des trop-perçus et de renforcer la lutte contre les usages abusifs ou frauduleux. Là encore, la trajectoire repose largement sur l'automatisation, la modernisation du système d'information et le recours accru à la data pour cibler les contrôles.

Pour le SNAP, ces transformations ne pourront être acceptables que si elles se traduisent réellement par un allègement du travail utile, et non par une phase supplémentaire de complexité pour les équipes indemnisation.

Le volet entreprises confirme par ailleurs le repositionnement de France Travail comme partenaire RH, avec davantage de prospection, de fidélisation et d'accompagnement au recrutement, ainsi qu'une montée en puissance des immersions, des MRS et du soutien à la première embauche. Cette extension du champ d'intervention repose sur une montée en charge des équipes sans visibilité suffisante sur les moyens réellement mobilisés.

La feuille de route 2026 fait de l'efficacité une année pivot, avec l'objectif explicite de dégager des marges de manœuvre supplémentaires grâce à l'automatisation, à la simplification des processus, à la mutualisation et à une exploitation renforcée de l'IA et de la data. Derrière ce vocabulaire de simplification et d'innovation, l'enjeu est bien de produire des gains de productivité sans moyens nouveaux.

Concrètement, cela signifie une industrialisation accrue d'un certain nombre d'activités aujourd'hui réalisées par les agents : contrôles automatisés, ciblage des publics, pré-orientation, aide à la décision, détection d'anomalies, ou encore optimisation du pilotage des portefeuilles et des flux. Le document laisse entendre que ces évolutions permettraient de recentrer le temps de travail sur la relation de service et l'accompagnement à plus forte valeur ajoutée.

Pour le SNAP, cet axe d'efficacité repose largement sur des gains de productivité supposés, liés à l'automatisation, à l'IA et à la data, dont ni la réalité, ni le calendrier, ni la traduction concrète dans l'organisation du travail ne sont aujourd'hui démontrés, alors même que les suppressions de moyens, elles, sont immédiates.

À cela s'ajoute la logique de mutualisation et de gouvernance partagée du Réseau pour l'emploi, qui complexifie encore les circuits de décision et peut éloigner certaines fonctions du terrain. Là où la feuille de route présente des gains d'efficacité, les collectifs de travail risquent au contraire de subir une perte de lisibilité, une dilution des responsabilités et une augmentation de la charge de coordination.

Le SNAP rappelle que la gouvernance partagée du Réseau pour l'emploi ajoute au contraire une couche de complexité particulièrement chronophage. Cette contradiction devient intenable : les objectifs augmentent pendant que les moyens diminuent. L'inadéquation entre les ressources et les charges impose donc une révision des ambitions afin de les ajuster aux moyens réels et au contexte économique et social.

INTÉRESSEMENT ET COMPLÉMENT COLLECTIF VARIABLE 2025

L'intéressement et le Complément Collectif Variable pour 2025 reposent sur cinq indicateurs de performance qui portent notamment sur la satisfaction des demandeurs d'emploi, la qualité de l'information sur leurs droits, la satisfaction des entreprises, la sensibilisation à la RSE et la présence en formation. En Auvergne-Rhône-Alpes, les résultats sont globalement proches des objectifs fixés, avec des taux d'atteinte élevés, même si certains indicateurs restent légèrement en dessous des cibles. À noter que les objectifs fixés pour la région étaient globalement plus exigeants que la moyenne nationale

En Auvergne-Rhône-Alpes, pour les agents privés, le montant moyen perçu au titre de l'intéressement pour un indice de présence complet s'élève à 422,12 euros, pour un montant total versé de 2 112 912,03 euros à l'échelle de la région.

Pour les agents publics, au titre de l'année 2025, le montant moyen du Complément Collectif Variable pour un indice de présence complet atteint 1 166,34 euros en Auvergne-Rhône-Alpes, pour un total versé de 243 198,48 euros.

