

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SNAP**



**CSE**

**FTs**

## Réunion du 26/03/2026

### SOMMAIRE

Cliquez sur les titres pour accéder à l'article

- ❖ Déclaration préalable
- ❖ Feuille de route FT 2026
- ❖ Bilan Fraudes 2025
- ❖ Point sur le déploiement de la DSN Cinéma Spectacle
- ❖ Point Ressources Humaines
  - Télétravail occasionnel
  - Modification Fêtes religieuses orthodoxes

Un syndicat HUMAIN !

**LE SNAP**  
à votre écoute...

Votre Représentante  
FTs SNAP

Magalie COINTE  
[Magalie.COINTE@francetravail.fr](mailto:Magalie.COINTE@francetravail.fr)

Déléguée Régionale et Syndicale  
Elue CSE - Collège 2  
Présidente de la Commission  
Politique Sociale



### Déclaration préalable des élus 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, utiles immédiatement et bénéfiques pour tous, qu'il a d'ailleurs déjà portées lors du CSEC du 11 mars. Elles existent. Il faut maintenant les mettre en œuvre.

### Information sur la Feuille de Route Nationale France Travail 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 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.

**SNAP** 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.

Réunion du 26/03/2026

CSE

FTs

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.

**SNAP** 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.

**SNAP** 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.

**SNAP** 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.

## Feuille de route 2026 de France Travail : des inquiétudes majeures



### Vagues Promesses de Transformation

- Un « marketing des services » flou, une IA efficace mais peu claire.
- Des prestations insuffisantes et inaccessibles pour les demandeurs d'emploi.





### Dysfonctionnements et Confusion

- Coordination chaotique entre acteurs.
- Dispositifs EDO et DPA inadaptés.
- Zone d'ombre sur de nombreux sigles (FIPU, ROI...)





### Menaces sur l'Emploi et les Carrières

- Mutualisation et diminution de postes.
- Travail « monotâche » et avenir professionnel incertain.





### Manque de Clarté, Risques Élevés

- Données obsolètes et hausses d'activité alarmantes.
- Management en décalage avec les valeurs affichées.
- Incertaines perspectives pour les salariés.

## Bilan 2025 de l'activité prévention et lutte contre la fraude à FTs

La Direction nous a présenté le bilan fraudes 2025 ([Lien](#))

### ❖ Signalements et détection de la fraude

- **Nombre de signalements** : 1483 signalements en 2025, soit une augmentation de 40 % par rapport à 2024 (1058 signalements), concernant des demandeurs d'emploi, des employeurs ou des regroupements d'individus.
- **Provenance des signalements** :
  - ✓ Externe : 76,2 % : Partenaires tels que Urssaf, CNC, AGS, etc.
  - ✓ Interne : 22 % : Agences de France Travail services et FT.
  - ✓ Data : 1,8 % : Signalements issus de requêtes automatisées.

**SNAP** La hausse des signalements nécessite une capacité renforcée pour leur traitement rapide et efficace.

### ❖ Préjudices et objectifs financiers

- **Objectif fixé pour 2025** : 2 960 000 € net de préjudices.
- **Préjudice net constaté au 31 décembre 2025** : 5 360 849 €, soit un dépassement de **81,11 %**.
- **Répartition des préjudices** :
  - ✓ Préjudice subi : 3 769 168 € (70,3 %).
  - ✓ Préjudice évité : 1 591 681 € (29,7 %), dont 986 761 € déjoués.

**SNAP** Bien que le dépassement des objectifs soit positif en termes de détection, il souligne l'ampleur des fraudes et la nécessité de renforcer les actions préventives.

#### • Détails par type de fraude :

- ✓ **Demande d'allocations** : 1 521 601 € (35 % subi, **65 % évité**).
- ✓ **Actualisation** : 3 321 665 € (**95 % subi**, 5 % évité).
- ✓ **Aides et mesures** : 491 745 € (16 % subi, 84 % évité).
- ✓ **Inscription** : 24 444 € (100 % évité).
- ✓ **Espace personnel** : 1 394 € (100 % évité).

**SNAP** Les fraudes liées à l'actualisation des droits nécessitent des contrôles renforcés et des outils adaptés pour limiter les préjudices subis.

### ❖ Actions et faits marquants

- **Centralisation des signalements** : La généralisation de la centralisation des signalements a permis :
  - ✓ Un traitement plus réactif et coordonné.
  - ✓ Une harmonisation des instructions garantissant l'égalité de traitement.
  - ✓ Un suivi centralisé facilitant la traçabilité et l'analyse des données.

#### Bilan après un an de généralisation

- ✓ **Affaires traitées** : 326, dont 61 % présumées frauduleuses.
- ✓ **Signalements reçus** : 1 102.
- ✓ **Préjudice total** : 2 649 482 €, dont 98 % subi par France Travail.

- **Collaboration avec le ministère des Affaires Étrangères (MAE)**
- **Formation et accompagnement** : immersion et formation des référents fraudes / formation et tutorat auditeurs.
- **Sensibilisation des publics** : intervention auprès de jeunes publics et étudiants / présentation au CODIR et agences.
- **Participation aux réunions préparatoires de l'Instance Paritaire Spécifique (IPS)**
- **Partenariats renforcés et rencontres annuelles** : CNPS / COREPS / AGS / CNC / URSSAF ...
- **Accélération de la trajectoire numérique et renforcement des outils RINA, GRAPH'INVEST, DIANE et Dig Dash.**

**SNAP** Le bilan 2025 met en avant une augmentation des signalements, une centralisation efficace des traitements, et des efforts significatifs pour moderniser les outils et renforcer les compétences des équipes. Malgré un dépassement des préjudices nets par rapport aux objectifs, des progrès notables ont été réalisés dans la prévention et la lutte contre la fraude.

## Point sur le déploiement de la DSN Cinéma Spectacle

### ❖ Contexte et Objectifs :

- **DSN Cinéma Spectacle (DSN CS)** : Une nouvelle démarche visant à simplifier les processus de déclaration et de gestion pour les employeurs, salariés, et France Travail.



Réunion du 26/03/2026

CSE

FTs

**L'employeur**

Une seule déclaration pour le recouvrement et l'indemnisation sur la base du déclaratif DSN déjà existant.

**Le salarié**

Remise d'une AER CS\* à la fin de leur contrat ou en début de mois pour l'ensemble des CDDUD\* du mois précédent, au lieu d'une ou plusieurs AEM en fonction de la durée du contrat.

**France Travail**

- Arrêt, à terme, de la chaîne de traitement des AEM, une application vieillissante et difficilement maintenable. En conséquence, il ne sera plus utile pour le DE-intermittent d'envoyer leur justificatif.
- Rationalisation des données de France Travail par l'utilisation d'un canal unique d'accès.
- Utilisation pour l'indemnisation de données partagées avec l'ensemble des organismes de protection sociale.
- Données enrichies par rapport à l'AEM (primes, absences...)

❖ **Déploiement Progressif**

Le déploiement de la DSN se fera de manière **progressive**, avec une phase pilote pour tester le système avant un déploiement complet pour le second semestre 2026.

❖ **Gestion des Non-Conformités**

- En cas de non-conformité (doublon, incohérence) ne permettant pas l'intégration correcte d'une AE CS, le Conseiller Référent Indemnisation (CRI) devra envoyer une **DPC** ou **contacter le DE** afin qu'il demande à l'employeur de faire les corrections pour rendre le contrat conforme (s'il ignore comment faire, il se rapproche de son éditeur ou tiers de gestion.).
- En cas d'erreur d'un même employeur concernant un nombre important de contrats en non-conformité, l'ATSE **contactera l'employeur** afin qu'il procède aux corrections directement dans son logiciel. Pour faciliter l'action d'ATSE, un outil est en cours de finalisation par le service pilotage FTs. Il permettra notamment de suivre les récurrences.
- Les objectifs incluent la rationalisation des efforts pour éviter que plusieurs CRI traitent la même non-conformité et d'expliquer aux employeurs les impacts de leurs erreurs.

❖ **Accompagnement des équipes****L'équipe projet :**

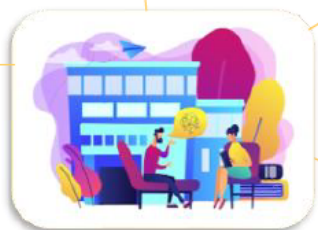
- Veille sur la qualité flux.
- Support aux agences pour la gestion des dossiers.
- Un canal teams dédié pour échanger avec les accompagnateurs locaux.
- Echanges réguliers avec la DSI et la DIR.
- Des points de suivis avec les éditeurs de logiciels, tiers de gestion, grand compte.

**Les appropriations :**

- 9 et 10 mars : 87 collaborateurs.
- 23 et 24 mars : 82 collaborateurs.

**Les accompagnateurs locaux :**

- Au sein des AACs, de l'ATSE et du service prévention des fraudes.
- Des réunions hebdomadaires avec l'équipe projet.

**Les ressources documentaires :**

- La médiathèque. Une rubrique dédiée à la DSN CS.
- Bibliomail.



Réunion du 26/03/2026

CSE

FTs

## Point Ressources Humaines

❖ **Mouvements mensuels du personnel**

A fin février 2026, FTs compte 652 salariés dont 612 CDI et 29 CDD et 8 Contrats d'Apprentissage avec :

- 2 sorties CDI : retraite,
- 3 sorties CDD : AACS DF DROM MED

❖ **Télétravail occasionnel**

Les élus du SNAP FTs ont remonté la situation suivante lors du CSE :

« Plusieurs agents nous ont fait part de leur expérience récente où, lors de la demande d'un jour de télétravail occasionnel » (dans le cadre de notre enveloppe de 12 jours), le Responsable d'Équipe (REP) a exigé une justification pour cette demande. ».

Nous tenons à rappeler que, selon l'accord en vigueur, il n'est nulle part stipulé qu'une justification soit nécessaire pour le télétravail occasionnel. La décision d'accorder ou non cette demande doit être fondée sur les nécessités de service, et non sur une obligation de justification de la part des agents.

La Direction RH a reconfirmé que le point a été abordé lors du séminaire managers que, pour le télétravail occasionnel, aucune justification n'est requise, et que la seule règle applicable est l'accord du manager, conformément à l'article 2.8.1 de l'accord télétravail.

## 2.8.1 Télétravail occasionnel

A titre occasionnel, pour répondre à des besoins ponctuels, tout agent/manager/cadre au forfait jours de droit privé bénéficiaire ou non du télétravail/travail de proximité régulier, peut, à son initiative et avec l'accord de son manager, en fonction des nécessités de service, bénéficier de 12 journées de télétravail/travail de proximité par an, sous réserve du respect des conditions présentées par l'article 2.2 du présent accord.

Le télétravail occasionnel ne s'applique pas aux agents bénéficiant du forfait mensuel prévu par l'article 2.5.4.

❖ **Fêtes religieuses Orthodoxes**

Suite à une erreur de la DG sur les fêtes orthodoxes, celles-ci sont rectifiées.

Ci-dessous le message de la DG :

**Les nouvelles dates communiquées ce jour s'agissant des fêtes orthodoxes, seule la Théophanie est fixée selon les deux calendriers (julien et grégorien). Aussi, il convient de retenir uniquement pour le Grand vendredi saint et l'Ascension les dates suivantes pour l'année 2026 :**

. Grand Vendredi saint : vendredi 10 avril 2026

. Ascension : jeudi 21 mai 2026

Si des personnes ont posées le 03/04/2026 ou le 14/05/2026, comme le prévoyait la DG, ces dates ne seront pas validées en autorisations d'absences.

L'intranet a été corrigé avec les dates rectifiées : [Lien](#).



Réunion du 26/03/2026

CSE

FTs

❖ Pour plus d'informations, contactez nos représentants SNAP FTs



Cécile POTIER  
Elue suppléante – Collège 1



Laurent GONIN  
Elu titulaire – Collège 1



Magalie COINTE  
Elue titulaire - Collège 2



Juliette AUGIER  
Elue titulaire – Collège 2



Suzanne AMARAL MARTINS  
Déléguée Syndicale

On est là pour vous !



Sofia Maria CRUZ  
Représentante Syndicale



Sita RAMDONEE  
Représentante de Proximité

L'équipe SNAP FTs vous conseille, vous informe, vous défend :  
C'est tout le sens de l'action du SNAP !

Je scanne, j'adhère !

