

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

RÉUNION DU 30 AVRIL 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

Depuis plusieurs mois, les agents entendent le même discours : il faut s'adapter, faire preuve de souplesse, absorber les contraintes, organiser autrement son travail, faire mieux avec les moyens existants.

Quand il s'agit des agents, l'adaptation semble toujours possible, toujours attendue, presque naturelle.

Mais lorsque les difficultés touchent directement leur pouvoir d'achat et leurs conditions de travail, la réponse de la Direction régionale se fait beaucoup plus discrète.

Le coût des déplacements explose, et ce sont les agents comme les demandeurs d'emploi qui en paient immédiatement le prix.

La situation actuelle a un impact immédiat sur les agents comme sur les demandeurs d'emploi :

- ✓ Trajets domicile-travail plus coûteux,
- ✓ Déplacements professionnels plus lourds sans évolution du barème de remboursement,
- ✓ Convocations plus difficiles à assumer pour certains usagers.

Dans ce contexte, continuer à fonctionner comme avant n'est plus tenable.

Le **SNAP** a porté cette demande dès le CSEC du 11 mars, et dans cette instance dès le 13 mars.

La Direction générale a confirmé qu'il existait déjà des leviers mobilisables et qu'elle avait donné un cadre aux régions :

- ✓ Adaptation du télétravail régulier,
- ✓ Recours au télétravail occasionnel,
- ✓ Travail de proximité,
- ✓ Télétravail exceptionnel,
- ✓ Limitation des déplacements,
- ✓ Développement du distanciel.

Elle a également rappelé que les Directions régionales disposent d'une marge de manœuvre pour adapter ces dispositifs aux réalités locales.

Et pourtant, en Auvergne-Rhône-Alpes, les agents n'ont vu **aucune** communication claire, **aucune** orientation régionale, **aucune** mesure visible, **aucune** impulsion pour faciliter le télétravail, **aucune** extension des plages variables, **aucune** réponse concrète à une difficulté pourtant bien réelle.

Cette absence de positionnement entretient l'incompréhension et renforce les inégalités de traitement entre les sites et les équipes.

Des initiatives locales existent d'un site à l'autre, mais le **SNAP** demande une position régionale claire, assumée et équitable :

- ✓ Plus de télétravail lorsque l'activité le permet,
- ✓ Moins de déplacements inutiles pour les agents et les usagers.

On ne peut pas demander en permanence aux agents de s'adapter sans que l'organisation, elle aussi, sache s'adapter à leurs contraintes.

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 30 AVRIL 2026 2/3

CSE Auvergne
Rhône-Alpes

INFORMATIONS DIRECTION

Nouveau Règlement Intérieur du Campus

La direction a confirmé que le règlement intérieur de l'Académie France Travail avait été mis en place pour répondre aux obligations légales liées au statut d'organisme de formation et à la certification QUALIOPI. Elle affirme que ce règlement ne modifie pas les règles disciplinaires applicables aux agents de France Travail : les éventuelles sanctions disciplinaires resteraient exclusivement du ressort de l'employeur et du niveau régional. Selon la direction, l'Académie pourrait uniquement décider d'une exclusion du centre de formation, y compris pour des agents issus des Missions Locales ou du Réseau pour l'Emploi, mais sans pouvoir disciplinaire direct.

Concernant les situations de retards ou d'exclusion temporaire de formation, la direction a assuré que les agents restent sous contrat de travail, rémunérés et couverts au titre des accidents du travail. En cas de difficulté, les agents seraient réorientés vers leur agence ou vers une salle disponible, sans interruption de leur temps de travail. La direction minimise toutefois ces situations, considérant qu'elles doivent rester exceptionnelles.

RELOGEMENT DE VALENCE CHOPIN

La direction présente le relogement des équipes actuellement installées sur le site provisoire de Valence Chopin vers le site de Valence Briffaut, prévu entre fin septembre et début octobre 2026. Ce projet s'inscrit dans la réouverture de la nouvelle agence Valence Hugo début juillet 2026, qui met fin à l'organisation transitoire mise en place depuis la fermeture de l'ancienne agence Hugo en 2021.

SNAP Les élus du SNAP ont appris à cette occasion le déménagement du site de Valence Hugo, puisqu'aucune information n'avait été présentée depuis la consultation en janvier 2023 qui prévoyait un relogement au troisième trimestre 2025.

Concrètement, les 47 agents des fonctions support (DD, DRD, DDO, DRAPS, DMRS) et de la DRTC (CRE et Plateforme Centre) quitteront les locaux provisoires de Chopin pour réintégrer le 2e étage du bâtiment de Valence Briffaut. Le site retrouvera ainsi son organisation initiale avec l'agence Briffaut au RDC et le R+1, tandis que le R+2 accueillera l'ensemble des fonctions support. La direction insiste sur le fait qu'aucun travaux lourds ne sont prévus : l'intégration se fera avec le mobilier existant, avec seulement quelques ajustements possibles (bureaux, cloisons acoustiques, postes adaptés). Le mobilier du site Chopin sera réaffecté, stocké ou donné à des associations.

Le bâtiment présente un excédent important de surface de 48% soit 958m² au total par rapport au besoin théorique et au schéma immobilier, ce qui ouvre déjà la question d'une future nouvelle réorganisation. Ce projet présenté comme pérenne pourrait n'être qu'une nouvelle étape transitoire.

SNAP Les élus du SNAP s'interrogent sur la nécessité de la création du site de Valence Hugo. En plus de situer cette nouvelle agence en face de la précédente, avec tous les souvenirs rattachés, cette création risque d'entraîner un relogement de l'agence Briffaut et de la Direction Départementale en 2030.

CONTRÔLE INTERNE

Le CSE a été informé d'importantes évolutions du contrôle interne prévues à France Travail pour 2026. Derrière l'objectif affiché d'harmonisation et de sécurisation, la réforme va surtout modifier en profondeur l'organisation du contrôle avec moins de contrôleurs, davantage de spécialisation et une montée en puissance de l'intelligence artificielle.

La direction prévoit en effet une baisse globale de 20 % des contrôles et une forte réduction du nombre de contrôleurs en Auvergne Rhône-Alpes : passant de 129 à 74 contrôleurs, avec notamment une chute importante des contrôleurs en indemnisation (-52). Dans le même temps, les agents qui resteront contrôleurs devront obtenir une accréditation valable trois ans, soumise à des critères exigeants : taux de qualité à 95 %, volume minimal de dossiers, formations obligatoires et participation régulière aux contrôles.

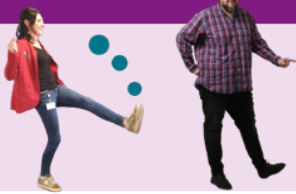
SNAP Le SNAP a alerté sur plusieurs risques majeurs : augmentation de la charge de travail sur un nombre réduit d'agents, remise en cause du volontariat dans certaines directions, avenir incertain des relais de contrôle interne et absence de reconnaissance financière malgré un niveau d'expertise et de responsabilité accru. La direction évoque seulement un éventuel "levier de carrière", sans compensation concrète.

Le développement de l'IA dans les contrôles soulève également des interrogations importantes. France Travail teste déjà des outils capables d'identifier automatiquement des dossiers "à risque" à partir de centaines d'indicateurs, sans être aujourd'hui capable d'évaluer les conséquences réelles sur les métiers et les effectifs.

Enfin, de nouveaux contrôles vont apparaître sur les sanctions et l'accompagnement intensif, alors même que certains dispositifs ne sont pas encore stabilisés.

SNAP Pour le SNAP, cette réforme ne peut pas se résumer à une logique de performance et de réduction des coûts. Elle pose des questions de charge de travail, de reconnaissance des compétences, de fiabilité des contrôles et d'évolution des métiers que la direction, à ce stade, ne traite pas suffisamment.





RÉUNION DU 30 AVRIL 2026 3/3

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

En réponse à une Réclamation Individuelle et Collective sur les difficultés rencontrées par les agents pour bénéficier de télétravail occasionnel, la Direction Régionale a tenté de minimiser les restrictions pourtant de plus en plus nombreuses autour du télétravail occasionnel en affirmant qu'aucune règle locale, charte d'agence ou consigne orale ne pouvait limiter l'accord télétravail et que seuls les impératifs de service pouvaient justifier un refus. Pourtant, ce discours apparaît en contradiction avec les orientations diffusées dans l'Hebdo DRAPS du 5 février 2026, qui ont largement contribué à installer des pratiques restrictives dans les agences.

Ce cadrage diffusé par la DRAPS a largement contribué à installer une lecture restrictive du télétravail occasionnel. Le document insiste notamment sur le caractère "rare" du dispositif, sur la nécessité d'anticiper les demandes "lorsque cela est possible" et sur l'analyse du "besoin" par le manager. Il met également fortement l'accent sur le rôle du management dans l'évaluation des demandes et la garantie de "l'équité" au sein des équipes. Or, l'accord télétravail ne prévoit ni obligation pour les agents de justifier leurs motifs personnels, ni possibilité d'ajouter des critères d'appréciation locaux au-delà des seules nécessités de service.

SNAP Pour le **SNAP**, il ne peut pas y avoir d'un côté un discours officiel vantant la confiance, l'autonomie et l'attractivité de France Travail, et de l'autre des pratiques locales qui instaurent un contrôle permanent des agents dès qu'ils demandent un jour de télétravail occasionnel.

Dans les faits, les remontées des agents se multiplient : demandes de justificatifs personnels, obligation d'expliquer les motifs des demandes, délais imposés arbitrairement, refus de principe ou encore règles variables selon les agences et les ELD. Ces refus peuvent être prononcés, y compris pour des activités totalement télétravaillables, et ce quelle que soit la modalité.

SNAP Le **SNAP** a dénoncé une dérive managériale fondée sur la défiance plutôt que sur la confiance et le professionnalisme des agents. Derrière les discours sur "l'équité" ou "l'organisation collective", certaines directions locales cherchent surtout à reprendre la main sur un dispositif pourtant clairement encadré par l'accord.

Face aux critiques, la direction a fini par reconnaître l'existence de mauvaises pratiques et de difficultés d'application de l'accord, notamment chez certains managers encore méfiants vis-à-vis du management à distance. Elle annonce désormais un nouveau rappel aux ELD afin de recadrer les pratiques et rappeler que les chartes locales ne peuvent pas se substituer à l'accord signé.

SNAP Le **SNAP** rappelle également que l'accord télétravail, en application depuis janvier 2025, est sans ambiguïté sur ce point. Son préambule précise que « *le cadre général du présent accord ne peut faire l'objet d'adaptation des critères d'éligibilité ou encore des modalités possibles du télétravail/travail de proximité tant au niveau d'une population d'agents que d'un territoire donné* ». Cette disposition est en contradiction avec les chartes locales, qu'elles soient écrites ou simplement présentées oralement en réunion de service. Pour le **SNAP**, aucune organisation locale ne peut ajouter des critères, restreindre les possibilités prévues par l'accord ou instaurer des règles différentes selon les agences.

Dans un contexte de hausse continue du prix des carburants, de tensions sur les déplacements domicile-travail et d'engagements affichés par l'établissement en matière de RSE, restreindre artificiellement le télétravail occasionnel est incompréhensible. Pour le **SNAP**, le problème ne vient pas de l'accord télétravail, qui apporte des solutions concrètes aux agents et aux collectifs, mais bien des interprétations restrictives encouragées depuis des mois par des communications ambiguës de la direction.

Nous vous invitons à contacter **les élus du SNAP** si vous êtes confrontés à :

- * Des refus abusifs ;
- * Des demandes de justificatifs ;
- * Des consignes locales contraires à l'accord ;
- * Des pratiques différentes selon les agences.

Signataire de l'accord télétravail, le SNAP entend qu'il soit appliqué pleinement et de manière équitable sur l'ensemble du territoire, sans restrictions locales ni interprétations contraires au texte négocié.

