

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SNAP



CSE

PACA



## CSE 30 avril et 28 mai 2026

### Vos élus CSE

Eric CHAUVEAU  
Marie Hélène TOCCO  
Amel BOUBEHIRA  
Henri-Pierre LOPES  
Frédéric PICHON DE BURY  
Nabil ELHAMDI  
Naima NAMAN  
Pascale BENEY  
David BIROU  
Manuel DEBLOCK

### Votre Représentante syndicale SNAP

Céline GUISEPPI

### Déclaration du SNAP PACA

*Depuis plusieurs mois, un même message est adressé aux agents : il faut s'adapter, faire preuve de souplesse, absorber les contraintes, repenser l'organisation du travail et faire toujours davantage avec les moyens existants.*

*Lorsqu'il s'agit des agents, l'adaptation est présentée comme évidente et attendue.*

*En revanche, dès que les difficultés affectent directement leur pouvoir d'achat et leurs conditions de travail, la parole de la Direction se fait bien plus rare.*

*La hausse du coût des déplacements frappe de plein fouet les agents, mais aussi les demandeurs d'emploi, qui en subissent immédiatement les conséquences.*

*La situation actuelle a des effets concrets et immédiats :*

- *Des trajets domicile-travail de plus en plus coûteux ;*
- *Des déplacements professionnels alourdis, sans revalorisation du barème de remboursement ;*
- *Des convocations devenues difficiles à assumer pour certains usagers.*

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

*Le SNAP a alerté sur cette situation dès le CSEC du 11 mars. La Direction générale a alors rappelé l'existence de leviers déjà mobilisables et précisé avoir fixé un cadre aux régions, notamment à travers :*

- *L'adaptation du télétravail régulier ;*
- *Le recours au télétravail occasionnel ;*
- *Le travail de proximité ;*
- *Le télétravail exceptionnel ;*
- *La limitation des déplacements ;*
- *Le développement du distanciel.*

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

*Pourtant, en PACA, les agents n'ont constaté aucune communication claire, aucune orientation régionale, aucune mesure visible : ni facilitation du télétravail, ni élargissement des plages variables, ni réponse concrète à une difficulté pourtant bien identifiée.*

*Cette absence de positionnement alimente l'incompréhension et accentue les inégalités de traitement entre sites et équipes.*

*Si des initiatives locales existent ici ou là, le SNAP revendique une position régionale claire, assumée et équitable, permettant :*

- *Davantage de télétravail lorsque l'activité le permet ;*
- *Privilégier les réunions en hybride plutôt qu'en présentiel*
- *La réduction des déplacements inutiles, tant pour les agents que pour les usagers.*

*On ne peut exiger des agents une adaptation permanente sans que l'organisation, elle aussi, sache s'adapter à leurs contraintes.*

### Consultation sur la déclinaison spatiale de l'organigramme

La CSSCT dédiée au sujet s'est réunie courant avril. Peu d'informations complémentaires si ce n'est qu'actuellement, 113 conseillers sont présents sur le site de BDM pour 70 places de stationnement, ce qui ne pose pas de difficulté particulière pour le stationnement. Il n'existe plus d'espace d'attente au



CSE 30 avril et 28 mai 2026

CSE

PACA

1er étage, suite à la mise en œuvre du programme « Équipement sûreté ». Les demandeurs d'emploi seront accompagnés depuis le rez-de-chaussée jusqu'au 1er étage. À Capelette, les bureaux initialement prévus pour trois postes passeront à cinq, l'espace le permettant. À Belle de Mai, le bureau attenant à la salle d'attente ne dispose pas de fenêtre, mais bénéficie de la lumière naturelle provenant de la salle de réunion. Il est utilisé principalement pour des rendez-vous en visioconférence.

**SNAP** Une visite préalable du site de Marseille Belle de Mai par les agents de la DD Marseille a-t-elle été organisée ?

La Direction va organiser cette visite rapidement.

**SNAP** Pouvez-vous nous fournir la partie QVT du dossier de consultation sur la déclinaison spatiale de l'organigramme ? Comme cela est indiqué dans l'accord QVT de FT dans sa partie 5 § 3 ainsi rédigé :

### 3. Intégrer la qualité de vie au travail dans les projets

L'intégration de la qualité de vie au travail dans les projets est l'une des actions clés pour la prévention primaire des risques psychosociaux.

Depuis l'accord qualité de vie au travail du 17 mars 2017, l'expertise interne sur la mise en œuvre d'une méthode d'analyse des impacts humains s'est développée et un nombre croissant de projets bénéficie de cet accompagnement.

Pour encourager et développer cette dynamique d'accompagnement par les équipes qualité de vie au travail, Pôle emploi s'engage à :

- Systématiser la sensibilisation des parties prenantes, notamment les comités de direction et les équipes projets, aux enjeux de cette prise en compte en amont des projets ;
- Associer un groupe représentatif d'agents concernés dans la conception et l'évolution des organisations, y compris celle des outils.

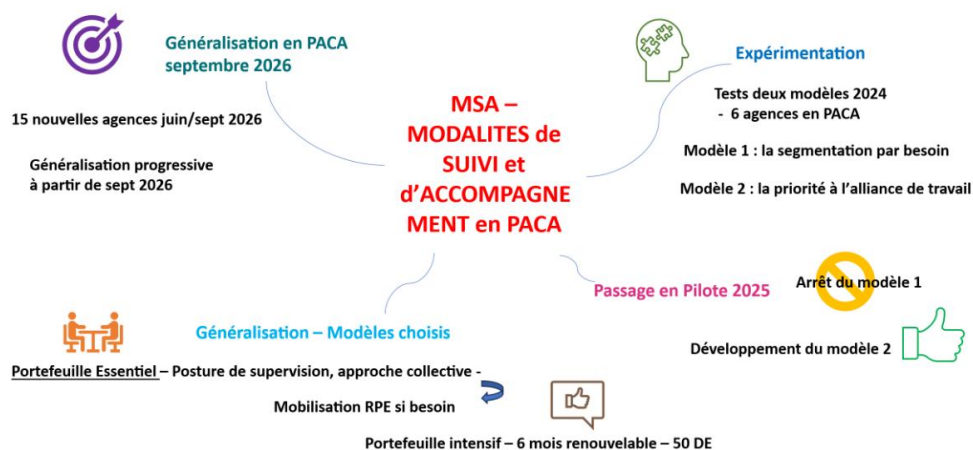
Chaque projet soumis à consultation du comité social et économique ou du comité social et économique central comporte une fiche de synthèse « impacts humains et organisationnels » dans le dialogue social. Cette fiche reprend les constats faits en lien avec les équipes qualité de vie au travail et les actions préconisées en conséquence.

La Direction indique que des groupes de travail ont été mis en place, mais la Direction prend note de la demande du SNAP et affirme effectivement qu'une partie QVT sera formalisée et intégrée aux prochains projets. La Direction assure qu'une réunion sera organisée avant les travaux avec le collectif de la Belle de mai. **La majorité des OS votent CONTRE la déclinaison spatiale de l'organigramme.**

**SNAP** Les élus SNAP votent CONTRE ce projet de déclinaison spatiale de l'organigramme. En effet, lors de la première consultation, ils se sont déjà prononcés CONTRE le nouvel organigramme et, par cohérence, s'opposent donc naturellement à sa déclinaison spatiale. Par ailleurs, l'absence de la partie relative à la QVT renforce notre position, tout comme le fait que ce projet ait été élaboré sans associer les agents concernés.

### Point de suivi sur les pilotes MSA

Au regard du déploiement du modèle cible, celle-ci serait approximativement : 25% en intensif et 75% en Essentiel. La Direction réaffirme que les résultats sont excellents sur le taux de retour à l'emploi, dont 60% de sorties positives sur le public RSA. La Direction admet que le modèle 2 de l'expérimentation avait été pressenti comme compliqué à mettre en œuvre.



PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





CSE 30 avril et 28 mai 2026

CSE

PACA

**SNAP** Le SNAP alerte sur la taille des portefeuilles « Essentiel » mutualisés, dont certains reposent sur des collectifs de conseillers incluant des agents en CDD dont les contrats arrivent à échéance fin juin 2026. Par ailleurs, le système informatique n'est pas en adéquation avec le cadre du déploiement. Enfin, concernant la modalité « Intensif », nous demandons à la Direction de rappeler que la durée de l'accompagnement est renouvelable jusqu'à six mois.

**SNAP** Le SNAP réaffirme sa position exprimée en CSEC : l'alternance constante entre construction et remise en cause des dispositifs interroge le sens du travail. Le pouvoir d'agir, associé à une logique de fluidité permettant aux demandeurs d'emploi de changer plus fréquemment de modalité, n'est pas propice à un travail de fond ni à une personnalisation durable de la relation. Rappelons que l'un des principaux irritants pour les demandeurs d'emploi demeure le changement fréquent de conseiller.

**SNAP** De plus, les conséquences négatives sur les collectifs, ELD comprise, sont réelles dans les agences ayant dû interrompre une expérimentation MSA en cours (modèle 1 non retenu) pour se rattacher à un autre modèle. Il serait souhaitable de ne pas reproduire cette erreur lors de la mise en place de futures expérimentations, particulièrement lorsqu'elles ont un impact aussi significatif sur l'organisation et le quotidien des agences et des agents.

## Présentation note ANS Gestion des activités non salariées

L'objectif de cette note est de réinstaller de manière systématique le démarrage du projet, en sortant d'une logique de simple traitement des situations. Il s'agit de s'appuyer sur des étapes clés permettant de refaire un point avec le demandeur d'emploi, de sécuriser son parcours et, si nécessaire, de lui offrir la possibilité de se réorienter vers une démarche de recherche d'emploi. Ces temps d'échange doivent également permettre d'identifier des enjeux majeurs tels que le risque de décrochage ou de fraude. La note ne précise volontairement pas que le réajustement du parcours peut s'opérer indifféremment entre le CRI et le CDDE.

## C'zam - Présentation du nouveau dispositif de remontée et de traitement des irritants

Est considéré comme un irritant, tout besoin d'amélioration d'une situation de travail vécue comme particulièrement pénible dans le cadre de la réalisation d'un acte métier.

### Constat initial

- Multiplicité des canaux, manque de lisibilité
- Remontées d'informations incomplètes et peu exploitables
- Insuffisance de coordination et de suivi

### Objectifs du dispositif

- Mise en place d'un canal unique
- Amélioration de la qualification des informations
- Traitement au niveau le plus adapté
- Centralisation des données pour un pilotage facilité

Généralisation du dispositif à partir du **5 juin 2026**

## Présentation des « robots » utilisés en PACA

### RPA enjeux, objectifs et trajectoire

#### Définition

Un RPA est un robot qui reproduit les actions répétitives qu'un agent réalise manuellement sur un ordinateur.

🏠 Il ne "pense" pas — il exécute des règles précises, de façon fiable, rapide et sans interruption. Il intervient sur des tâches à faible valeur ajoutée, souvent chronophages, pour libérer du temps humain.

#### Les bénéfices concrets

**Pour les agents :** moins de tâches fastidieuses et répétitives, plus de temps pour les activités qui ont du sens (relation DE et E).

**Pour la qualité de service :** des traitements plus rapides, moins d'erreurs, une traçabilité automatique des opérations.

**Pour l'établissement :** une capacité à absorber des volumes importants sans augmenter la charge des équipes, et une meilleure maîtrise des délais.

#### La trajectoire

Améliorer les process des fonctions support afin de renforcer l'appui au réseau

👉 Il s'agit d'abord d'améliorer le quotidien des agents et la qualité du service rendu

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère




**CSE 30 avril et 28 mai 2026**
**CSE**
**PACA**

#### **SNAP** Comment faire remonter les irritants par rapport à ces RPA ?

Ex : Le formulaire IMOE fonctionne mais il manque une information sur le SI concernant le délai de délivrance de l'attestation. La remontée des irritants se fera par l'outil C'zam comme indiqué ci-dessus.

### **Bilan PCMI**

Le SNAP alerte sur une défiance croissante des agents vis-à-vis des fiches de signalement, perçues comme pouvant se retourner contre eux. Le syndicat juge inacceptables les difficultés relationnelles observées, souvent liées à la charge de travail. Il souligne également un écart important entre les remontées des agents et le bilan présenté ce jour. Dans ce contexte, certains agents hésitent à rédiger une fiche de signalement, craignant de ne pas être soutenus, voire d'être mis en difficulté.

### **Information sur la démarche efficience - levier 4**

Le levier 4 vise à optimiser l'allocation des ressources financières de France Travail en s'appuyant sur une logique de priorisation fondée sur l'impact. Il s'inscrit dans la volonté de développer une approche transversale intégrant la mesure systématique du retour sur investissement (ROI).

#### **Travaux engagés en 2025**

La Direction présente ce levier comme une démarche destinée à améliorer l'utilisation des moyens financiers, en les orientant vers les actions ayant le plus fort impact sur le retour à l'emploi.

Les objectifs poursuivis sont de :

- mieux orienter les dépenses,
- évaluer l'efficacité des dispositifs,
- prioriser les actions les plus performantes.

#### **Actions mises en œuvre**

Pour 2025 et 2026, plusieurs initiatives sont déployées :

- formation des managers à la gestion budgétaire,
- mise à disposition d'outils d'aide à la décision pour les conseillers,
- renforcement du suivi budgétaire,
- développement d'analyses croisées entre coûts engagés et résultats obtenus.

Par ailleurs, la Direction souhaite diffuser au sein de l'établissement une véritable culture de la priorisation.

#### **Budget d'intervention**

La stratégie consiste à recentrer les prestations et les formations sur celles qui démontrent la meilleure efficacité en matière de retour à l'emploi.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée à :

- une évaluation plus fine des besoins des demandeurs d'emploi,
- la limitation des prescriptions automatiques ou motivées uniquement par des objectifs de consommation budgétaire.

Le rôle du conseiller est ainsi renforcé, en tant qu'acteur clé dans l'identification des besoins réels.

#### **Budget de fonctionnement**

La Direction met également l'accent sur :

- l'optimisation des loyers et des charges dans la continuité des actions déjà engagées,
- la rationalisation des surfaces immobilières,
- la réalisation de comparaisons interrégionales (benchmark) afin d'identifier des marges d'économies.

#### **Ambitions pour 2026**

Plusieurs axes structurants sont définis :

- la mise en place d'un comité de pilotage mensuel chargé d'analyser de manière globale les dépenses d'intervention (volumes, coûts unitaires, résultats),
- le renforcement d'une démarche budgétaire ascendante, fondée sur l'expression de besoins ciblés en fonction de leur impact,
- la diffusion de la culture du ROI auprès de l'ensemble des agents, notamment via le déploiement d'outils d'aide à la priorisation,

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP PACA**

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

*J'adhère*





CSE 30 avril et 28 mai 2026

CSE

PACA

- l'intégration du retour sur investissement dans les instances de gouvernance, notamment dans le cadre du pilotage en mode produit.

**SNAP** La formation des managers à leur responsabilité financière est prévue : quels sont précisément les managers concernés (périmètre, fonctions, niveaux hiérarchiques) ?

Comment sera constitué ce comité de pilotage (composition, profils représentés, place éventuelle du terrain) ? Quels seront les indicateurs et données analysés ? Les retours des conseillers et des agents de terrain seront-ils intégrés dans ces analyses ? Les travaux et résultats de ce comité seront-ils présentés et partagés avec les instances représentatives du personnel ? Si ces analyses conduisent à des évolutions organisationnelles ou opérationnelles, comment seront : évalués les impacts sur les salariés ? pris en compte les risques psychosociaux (RPS) ? La démarche dite « ascendante » reposera-t-elle uniquement sur des indicateurs chiffrés, ou intégrera-t-elle également l'expertise et le retour d'expérience des agents de terrain ? Disposez-vous d'un calendrier précis de déploiement auprès des agents ? Une présentation de l'outil est-elle prévue à destination des élus ? Cet outil intègre-t-il des technologies d'intelligence artificielle ? Son utilisation sera-t-elle obligatoire dans les pratiques (notamment pour les prescriptions d'offres de service), ou les agents conserveront-ils une marge de décision et leur libre arbitre ?

La Direction indique s'inscrire dans une approche de gestion budgétaire raisonnée, visant à optimiser les dépenses liées aux formations, aux prestations, ainsi qu'aux dispositifs tels que la POEI. L'objectif est de privilégier les actions ayant un impact concret et mesurable sur la progression des demandeurs d'emploi dans leur parcours de retour à l'emploi.

La Direction précise que le comité de pilotage (COFIL) est déjà en place. Il est actuellement composé des équipes de la DDO et de la DAF.

La Direction souligne que la démarche ne vise pas une logique de rentabilité au sens strict, mais plutôt une recherche de gain global, entendue comme une amélioration de l'efficacité et de l'impact des actions menées. Il est précisé que cette démarche ne s'applique pas directement à l'échelle individuelle des conseillers, mais qu'elle concerne avant tout l'organisation globale de la politique d'achat et d'allocation des ressources. La formation à la gestion budgétaire est destinée à l'ensemble des managers intermédiaires. Elle est déployée progressivement, par groupes restreints, afin de favoriser une meilleure appropriation des contenus.

Le SNAP réagit à la présentation du levier 4 relatif à l'optimisation des moyens financiers et à l'introduction d'une logique de retour sur investissement. Nous comprenons la volonté de mieux piloter les dépenses et d'évaluer l'efficacité des dispositifs. Sur ce point, nous ne sommes pas opposés au principe de mesurer l'impact des actions menées. Cependant, nous alertons clairement sur les risques que porte cette démarche lorsqu'elle est principalement guidée par une logique de rentabilité.

Un service public de l'emploi ne peut pas être piloté uniquement à partir d'indicateurs financiers. Notre mission première est d'accompagner tous les publics, en particulier ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi et qui nécessitent du temps, des moyens et un accompagnement renforcé. Or, une approche centrée sur le ROI peut conduire, de façon plus ou moins implicite, à privilégier les actions produisant des résultats rapides net à délaissier les situations les plus complexes, pourtant au cœur de notre mission.

Nous souhaitons également insister sur un autre point essentiel : la place des conseillers. Leur expertise professionnelle repose sur l'analyse des besoins réels, la connaissance des situations individuelles, et la capacité à construire des parcours adaptés.

Le SNAP refuse que leur rôle évolue vers une logique où les choix seraient guidés prioritairement par la rentabilité des dispositifs plutôt que par l'intérêt des usagers. Cela pourrait générer des injonctions contradictoires, entre accompagner au mieux et "optimiser" les résultats, avec un risque réel de perte de sens pour les agents.

Par ailleurs, nous rappelons que de nombreux effets de l'accompagnement ne sont pas immédiatement mesurables :

- la remobilisation,
- la reprise de confiance,
- la stabilisation d'une situation sociale.

Ces dimensions doivent être pleinement reconnues dans l'évaluation des actions.

Pour le SNAP, le ROI doit rester un outil d'aide à la décision, et non un objectif en soi ; des indicateurs qualitatifs doivent être intégrés ; des garanties doivent être apportées pour maintenir les moyens dédiés aux publics les plus fragiles, et l'expertise des conseillers doit pleinement respectée et préservée.

**SNAP** Mesurer l'impact, oui. Réduire le service public à une logique de rentabilité, non.

Nous serons particulièrement vigilants sur la mise en œuvre concrète de ce levier et sur ses impacts, tant pour les agents que pour les usagers.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère





CSE 30 avril et 28 mai 2026

CSE

PACA

## Information sur l'activité physique et sportive à France Travail

France Travail souhaite expérimenter une stratégie « sport-santé » destinée aux salariés afin de :

- Lutter contre la sédentarité,
- Améliorer la santé physique et mentale,
- Renforcer la cohésion des équipes.

Cette démarche s'inscrit dans les politiques de qualité de vie au travail (QVT) et de responsabilité sociale (RSE).

Une phase test sera menée au second semestre 2026 :

- Dans 5 à 7 régions,
- Sur environ 80 agences.

Le déploiement national pourrait intervenir progressivement en 2027.

Deux types d'actions sont envisagés :

- Développement de liens avec des clubs sportifs,
- Cours de sport à distance.

### **SNAP** Quel financement, quel budget ? 1er dispositif : comment effectuer les démarches ? Connait-on les régions test ?

La région PACA ne se portera pas volontaire à ce stade. Par ailleurs, la question du financement demeure en suspens et constitue un point de vigilance important.

## XP vérification paiement mauvais déclarants

Le dispositif vise à sécuriser le paiement des allocations en procédant à un contrôle systématique des éléments déclarés lors de l'actualisation, avant déclenchement du paiement, afin de limiter les situations de trop-perçu. Cette démarche repose sur un ciblage restreint, concentré sur les situations identifiées comme les plus à risque. 290 000 virements par mois dont 17 000 mauvaises déclarations.

### Public concerné (ciblage du test)

Le test concerne les demandeurs d'emploi répondant cumulativement aux critères suivants :

- au moins deux trop-perçus constatés au cours des six derniers mois,
- la présence d'un trop-perçu sur le mois précédent,
- et une situation liée à l'un des motifs suivants : activités salariées non déclarées ou périodes non déclarées.

### Périmètre du test

L'expérimentation est déployée sur l'ensemble des agences des Bouches-du-Rhône, ainsi que sur les sites d'Orange et de Pertuis.

À ce jour, environ 450 situations sont concernées.

### Modalités de mise en œuvre

Lors de l'actualisation du demandeur d'emploi :

- une alerte est générée dans l'outil "Activités et pilotage" et adressée au conseiller référent indemnisation,
- celui-ci procède alors à un contrôle de cohérence entre les déclarations effectuées et les éléments disponibles.

Dans ce cadre, le conseiller contacte le demandeur d'emploi afin de l'informer du contrôle en cours, vérifier l'exactitude des informations déclarées, demander les éventuels justificatifs nécessaires, ou l'informer d'un délai de paiement dans l'attente de la DSN. Lorsque l'actualisation est jugée conforme, le paiement est validé par l'encadrement (ELD).

### **SNAP** À partir de quelle période d'actualisation ce dispositif est-il déployé dans les agences tests ?

Les blocages de paiement sont-ils effectués de manière manuelle ou via un mécanisme automatisé ? De quelle manière la suspension du paiement est-elle visible dans l'outil « gestion globale du compte » ? Nous constatons une charge d'activité supplémentaire pour les conseillers référents indemnisation (CRI) : en cas de généralisation du dispositif, des moyens humains complémentaires sont-ils prévus ? Un processus formalisé (procédure, étapes, rôles et responsabilités) a-t-il été défini pour encadrer ce dispositif ?

L'expérimentation débutera après la campagne d'actualisation de juin, avec une mise en œuvre effective début juillet. Les blocages de paiement seront réalisés par le service indemnisation (DAC).

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère




**CSE 30 avril et 28 mai 2026**
**CSE**
**PACA**

Pour les situations en attente de paiement, il est prévu qu'après deux tentatives de contact restées sans réponse, les demandeurs d'emploi concernés fassent l'objet d'un paiement manuel, qui interviendra avant la fin du mois suivant.

## XP transformer l'essai - Cap Pinède

L'expérimentation vise à sécuriser les prises de poste et limiter les ruptures en période d'essai, en agissant sur les causes évitables.

Elle cherche à :

- structurer et renforcer l'accompagnement tout au long du recrutement,
- adapter les actions aux besoins réels des publics,
- et outiller le dispositif « Transformer l'Essai ! ».

Elle cible en priorité :

- les TPE (1 à 49 salariés), notamment dans certains secteurs (transport, boulangerie, services à la personne, restauration, grande distribution),
- ainsi que les publics les plus en difficulté (jeunes de moins de 26 ans, habitants des quartiers prioritaires, bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi de longue durée).

➤ **Les CDE peuvent proposer le service aux entreprises identifiées :**

Avant l'embauche :

- Un entretien de diagnostic
- Un rdv d'appui possible selon les besoins identifiés (pour élaborer le plan d'intégration)
- Un entretien de bilan d'immersion (et/ou de POEI)

Après l'embauche :

- 3 entretiens de suivi pendant la période d'essai

➤ **Les CDDE (accompagnement intensif) peuvent proposer le service aux DE identifiés :**

Avant l'embauche :

- Un entretien de diagnostic (1<sup>ère</sup> étape)
- Un atelier (préparer son intégration en entreprise)
- Un entretien de diagnostic (2<sup>e</sup> étape)
- Un entretien de bilan d'immersion (et/ou de POEI)

Après l'embauche :

- 3 entretiens de suivi pendant la période d'essai

**SNAP** Avez-vous évalué le nombre de demandeurs d'emploi et d'entreprises concernés par cette expérimentation ?

**Cette expérimentation cible-t-elle un ou plusieurs secteurs d'activité spécifiques côté entreprises ?**

**Au regard des durées légales des périodes d'essai, comment est structuré le suivi post-embauche, notamment en termes de nombre d'entretiens prévus ?**

L'expérimentation s'appuie sur l'intégration d'une communauté d'agences situées en quartiers prioritaires de la ville (QPV), ce qui a motivé le choix du site de Cap Pinède.

À ce stade, il ne s'agit pas d'un dispositif avec des objectifs chiffrés ou des cibles définies, mais bien d'une phase expérimentale.

Depuis le début du mois de mai, un demandeur d'emploi est entré dans le dispositif.

L'accompagnement peut concerner le candidat, l'entreprise, ou les deux simultanément, selon les besoins identifiés.

Le dispositif prévoit un accompagnement soit du demandeur d'emploi rattaché à Cap Pinède, soit de l'entreprise située dans le périmètre de Cap Pinède. Le site de Cap Pinède a fait le choix de cibler prioritairement des contrats à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois. Enfin, l'entrée dans le dispositif repose sur un choix proposé au demandeur d'emploi et/ou à l'entreprise, et non sur un caractère obligatoire.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP PACA**

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

*J'adhère*





CSE 30 avril et 28 mai 2026

CSE

PACA

## Vote projets ASC

## BILLETTERIE



Festival de Martigues : Du 24 au 26 Juillet : Divers artistes

Théâtre Colbert Toulon : Le 7 novembre : L'amour c'est mieux à 3 / Le 11 décembre : Romuald Maufrais / Le 12 décembre : Du couscous à l'Elysée

Les Suds à Arles : Du 14 au 17 Juillet : Divers artistes

Les Nuits du Sud Vence : Les 9, 17 et 18 juillet : Divers artistes

Jazz à Juan : Les 11, 15 et 18 juillet : Divers artistes

Confluence Avignon : Le 13 novembre : Naïm / Le 20 novembre : L'âge bête (Laroque/Merad) / Le 12 décembre : Cœur de Pirate

Delta Festival : Du 23 au 26 Juillet : Divers artistes, pass 1, 2 ou 3 jours

Hôtel Dieu Carpentras : Le 24 juillet : Vanessa Paradis

Les rencontres de la photographie à Arles : Du 6 Juillet au 4 Octobre : Nombreux lieux d'expo dans la ville

Jazz des 5 Continents Marseille : Les 2, 7, 8 et 12 juillet : Divers artistes Jazz sur 3 lieux

Le Dôme Marseille : Le 8 novembre : Big Flo et Oli / Le 22 janvier 2027 : Nawel Madani / Le 22 février 2027 : Marine Léonardi

ARTPLEXE Canebière : Marie Sarah le 10/09/26

Palais des Festivals de Cannes : Alex Lutz le 18/09/26 / Les Misérables le 24/10/26 / Compagnie dernière minute le 22/11/26 / Cycle Beethoven : Triple Concerto : le 15/11/26

Nuits de la Citadelle à Sisteron : Spectacle Musical et Théâtral « L'histoire du soldat » au Cloître de Saint Dominique Le 08/08/26 / Cyrano de Bergerac au Théâtre de la Citadelle le 25/07/26 / Josef Josef 21h 30 au Cloître de Saint Dominique le 25/07/26

## JOURNEES A THEME

Le 1<sup>er</sup> août 2026: **Journée en Camargue**—Balade en péniche, visite d'une manade, déjeuner et Seaquarium du Grau du RoiLe 29 août 2026: **Aqualand Fréjus**—Entrée au parc, repas, parking, consigne et transatLe 12 septembre 2026: **Journée à Porquerolles**— Traversée, location de vélo, déjeuner en optionLe 26 septembre 2026: **Improvisation théâtrale La Crau**— Stage de découverte de l'impro théâtraleLe 26 septembre 2026: **Journée découverte des aigles du Verdon**— Diverses animations et déjeunerLe 8 novembre 2026: **Brunch au JUMA Mougins**— Accès aux jeux connectés en illimité et brunchLe 19 septembre 2026 : **ACROBRANCHE ECOPARK ADVENTURES** à La CastilleLe 19 septembre 2026 : **ACROBRANCHE ECOPARK ADVENTURES** à Marseille Saint-JérômeLe 12 septembre 2026 : **LE BOIS DES LUTINS** à Peypin— repas inclusLe 29 août 2026 : **CARRIERES DE LUMIERES + CHATEAU BAUX DE PROVENCE**Le 3 octobre 2026 : **JOURNEE OK CORRAL** à Cuges les Pins—500 places - Entrée parc + coupon repasLe 19 septembre 2026 : **ACROBRANCHE** à Ventoux Provence Loisirs Mormoiron - avec goûterLe 3 octobre 2026 : **JOURNEE PAINTBALL** à Avignon— avec boissonsLe 11 octobre 2026 : **JOURNEE AU PARC ALPHA** à Saint Martin Vésubie

## ARBRES DE NOEL

**LA PIGNATA** le 29/11/2026 à Bouc Bel Air, au DECATHLON VILLAGE: goûter de Noël, accès au Fun Park de 13h 30 à 18h 30 et divers activités**BOWLINGSTAR** le 05/12/26 au Pontet: Bowling illimité + atelier maquillage + downs et magies + goûter de 14h à 18h 00**FETE FORAINE** le 12/12/26 au Palais des Sports de Marseille - Gouter Noël + fête foraine + diverses animations - De 14h à 18h.Signature de deux conventions gratuites : **Seaquarium le Grau du Roi et avec LA PIGNATA** (code promo moins 15€ pour une réservation anniversaire + moins 3€ sur le tarif de l'entrée du parc pour les 3 à 14 ans soit 12€ au lieu de 15€)

Pensez à consulter régulièrement le site du CSE!

Prochain CSE: 25 juin 2026

Les élu(e)s CSE/RS SNAP PACA

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP PACA

syndicat.snap-paca@francetravail.fr

J'adhère



SNAP