



VOS ÉLUS CSE

Aline GAVATZ

aline.gavatz@francetravail.frCarmen MOLINO -
GUERREROcarmen.molino@francetravail.frManuela SOUSA
MATOS ATTIAmanuela.sousa-matos-attia@francetravail.fr

Mikaël FOURRÉ

mikael.fourre@francetravail.frVOTRE DÉLÉGUÉE
REGIONALE
et RESPONSABLE de
SECTION

Mariama BLANCHOT

snap.blanchot-IDF@francetravail.frVOS DÉLÉGUÉES
RÉGIONALES ADJOINTES

Marilyne BONNIER

marilyne.bonnier@francetravail.fr

Aline GAVATZ

aline.gavatz@francetravail.frPour nous écrire,
cliquez **ICI**

CSE – Juillet 2026

Au préalable, un point sur nos communications CSE passées et à venir

Les CSE de mai, juin et juillet n'ont pas eu un contenu très riche, les sujets ont été plutôt moins nombreux que d'habitude.

Nous avons communiqué au plus près de chacun des CSE pour vous offrir les infos les plus « fraîches » sur les sujets les plus urgents, où pour lesquels les agents manquent en général d'information :

- Campagnes « promotion » et « avantages de carrière » des agents publics
→ Info CSE du 28 mai 2026 – à retrouver **ICI**
- Vie du CSE et impact sur les prestations loisirs, culture, etc...
→ Coup de tonnerre au CSE ! – à retrouver **ICI**
- Votes des prestations CSE « spectacles, rentrée scolaire... » et point sur le budget dédié aux prestations
→ Flashs CSE extraordinaires des 10 et 30 juin 2026 – à retrouver **ICI**

Les autres sujets seront soit :

- Inclus dans des Hors-Série CSE dédiées à nos métiers, à paraître à partir d'octobre : Bilan de l'expérimentation MSA, Outil MAP Indemnisation.
- Repris dans notre publication « ça bouge en IDF » concernant des déménagements d'agence (retrouvez la dernière parution **ICI** et **LÀ**).

NB : Nous ne reprenons pas en IDF les sujets qui ont fait l'objet d'information en CSE Central, et dont le SNAP national a déjà rendu compte.



Le « point RH » vu au CSE de juillet est suffisamment riche pour faire l'objet d'une communication dédiée. Surveillez votre boîte à la fin du mois !

SNAP En amont de ce prochain « Point RH », un tout 1^{er} question/réponse, ici et maintenant :

Au chapitre « Sorties d'effectifs et motifs de départ », concernant **les ruptures conventionnelles**, quels sont les critères retenus par la Direction ?

Pourriez-vous nous donner le nombre de demandes reçues, ainsi que le nombre de refus depuis le début de l'année 2026 ?

Par ailleurs, nous demandons à connaître les motifs de **licenciements** et leur répartition.

Réponse de la Direction Régionale

Pour les ruptures conventionnelles, il n'y a pas de quota. Chaque demande fait l'objet d'un examen individuel basé sur la situation du salarié (motivation, projet de fin de carrière, proximité de la retraite). La tendance est stable, avec 35 à 50 demandes par an.

Pour les licenciements, la tendance est également stable, bien que l'inaptitude puisse augmenter avec le vieillissement de la population.





Ce numéro « FLASH CSE juillet 2026 » fait à nouveau la part belle aux réclamations individuelles et collectives.

Les sujets abordés par les organisations syndicales en mai, juin et juillet ont été nombreux, mais la plupart n'ont reçu de réponse qu'à l'occasion de ce CSE de juillet. Nous avons choisi de nous centrer ici sur celles portées par le **SNAP IDF**.

Vous recherchez une information complémentaire ? Ecrivez à vos élus SNAP [ICI](#).



Nous sommes alertés sur des pratiques concernant la signature des contrats d'engagement.

Sur les 3 agences de Villejuif, Cachan et L'Haÿ-les-Roses, une mutualisation a été mise en place pour faire signer ces contrats « à la chaîne ». Jusqu'en juillet, il est demandé aux agents et aux demandeurs d'emploi de Cachan de se déplacer à Villejuif, qui est éloignée, pour des journées dédiées à ces signatures, ce qui n'a aucun sens.

Cette organisation provoque des situations conflictuelles avec les demandeurs d'emploi, qui ne la comprennent pas.

Les collègues de Cachan devraient pouvoir recevoir les usagers dans leur propre agence.

Les collègues qui nous ont interpellés nous ont fait part de leurs inquiétude et mécontentement face aux prochains déplacements prévus.



Réponse de la Direction Régionale :

Plusieurs organisations syndicales ont posé des questions convergentes sur les signatures du contrat d'engagement, notamment sur leur caractère collectif. Nous avons découvert qu'il existait même une mutualisation entre agences, ce qui nous étonne encore davantage.

Effectivement, une organisation collective peut être mise en place, notamment pour des raisons de capacité. Actuellement, deux populations principales sont concernées : les nouveaux inscrits en début de parcours et les personnes déjà inscrites dont le contrat doit être signé ou actualisé.

L'organisation actuelle mixe des temps collectifs (pour diffuser des informations communes) et des temps individuels avec un conseiller (pour la signature effective). C'est une solution qui nous permet de répondre à nos obligations et à notre ambition de personnalisation de manière efficace. Nous sommes cependant conscients que l'organisation de ce processus n'est pas encore optimale. Nous sommes en recherche de la meilleure formule, en tenant compte des moyens dont nous disposons. L'organisation continuera donc d'évoluer.

La mutualisation physique, qui consiste à faire venir des demandeurs d'emploi dans une agence dont ils ne dépendent pas, nous interroge sur le message de proximité que nous envoyons. Nous aurons des échanges avec le directeur territorial concerné.



Lors de nos visites de sites, Il nous a été remonté que la surveillance du statut Teams devient oppressante et anxiogène pour certains conseillers.

Pourrions-nous rappeler aux équipes managériales l'art et la manière de communiquer les consignes relatives à cet outil ? Il faut également rappeler aux managers qu'une réponse instantanée sur Teams n'est pas exigible. Le collègue peut être en entretien physique ou téléphonique, même si son statut indique « disponible », et ne pas avoir le réflexe de le modifier. Il est capital que la Direction effectue un rappel sur le droit à la déconnexion des salariés de France Travail.

Réponse de la DR :

Le droit à la déconnexion est important. Il est rappelé dans l'accord QVT et figure bien dans le corpus de France Travail. Nous n'avons rien de plus à ajouter sur ce point.

SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**

SYNDICAT SNAP
Région Ile de France

syndicat.snap-idf@francetravail.fr

Cliquez pour
adhérer



www.snap-francetravail.fr



SNAP Question sur les imprimantes utilisées par les collègues en agence.

Des collègues en « accompagnement global » demandent s'il est possible de maintenir les imprimantes individuelles dans leur bureau, pour préserver la confidentialité nécessaire de certains documents ? En effet, sur certains sites, les imprimantes sont partagées à l'autre bout des locaux.

Réponse de la DR :

En effet, tout le monde ne pourra pas continuer à avoir des imprimantes individuelles dans les bureaux, en revanche il existe des impressions sécurisées sur l'ensemble des copieurs qui peuvent permettre d'assurer la confidentialité.

SNAP Les exercices anti-intrusion semblent ne pas concerner les structures support sans accueil du public, comme les DD, DR ou DPR. Si c'est le cas, cela ne nous paraît pas normal, car ces sites sont identifiés comme appartenant à France Travail et peuvent faire l'objet d'intrusions. Cela a d'ailleurs été le cas récemment au Campus de Noisy. Est-il prévu que ces sites bénéficient de ces exercices ? Si oui, pouvez-vous nous communiquer le calendrier de déploiement ?

Réponse de la DR :

Il est bien prévu que ces sites bénéficient des exercices anti-intrusion. Le déploiement se fera sur l'année 2027. Nous vous communiquerons le calendrier prochainement.

SNAP Des collègues de la DR à Montreuil nous interpellent régulièrement sur l'absence de cafétéria sur le nouveau site, où du personnel servirait boissons et encas, comme c'était le cas au Pluton. Nous comprenons qu'il n'y aura pas de cafétéria, ce que nous déplorons. Cependant, les réponses imprécises et contradictoires données aux agents sont irrespectueuses. Pourriez-vous nous fournir une information collective, transparente et précise à ce sujet ?

Réponse de la DR :

Nous sommes désolés si les réponses aux agents ont manqué de clarté. Nous avons en effet espéré un temps qu'une solution serait trouvée et qu'un prestataire s'installerait. Les négociations n'ont finalement pas abouti.

A ce jour, il n'est plus prévu de cafétéria avec service, comme au Pluton. Des machines à café sont disponibles dans cet espace cafétéria, et pour la nourriture hors restaurant collectif, une solution avec un distributeur de plats et desserts a été développée avec un prestataire, et mise en place.



SNAP Des agents des plateformes de Noisy-le-Grand (PTC, PFPP, Contentieux) sont sollicités pour une réflexion sur leur évolution, compte tenu de la baisse d'activité liée à l'informatisation. Quels sont les projets de la Direction à ce sujet ?

Réponse de la DR :

Nous constatons en effet une baisse de l'activité de ces plateformes, et c'est dans ce contexte que nous avons souhaité associer les agents aux réflexions sur l'évolution de leurs activités. Il s'agit avant tout de faire le point et de s'organiser ; à date, aucun projet au niveau régional n'est développé.

SNAP Une situation nous alerte: une collègue titulaire d'une RQTH, à qui la médecine du travail préconise deux jours de télétravail, a vu sa Directrice indiquer son intention de faire appel de cette décision au motif qu'elle est manager de proximité. Un manager peut-il ainsi remettre en question une préconisation médicale de télétravail pour un agent handicapé ? Sur quel fondement ? Bien que la situation soit en statu quo, nous souhaiterions une réponse de principe partagée en CSE.

SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**

SYNDICAT SNAP
Région Ile de France

 syndicat.snap-idf@francetravail.fr

Cliquez pour
adhérer



 www.snap-francetravail.fr



Réponse de la DR :

Lorsqu'une préconisation médicale est émise, l'employeur doit la suivre. Néanmoins si la préconisation est difficilement applicable, le manager doit contacter le médecin du travail pour avoir un échange. Il doit informer l'agent que la préconisation médicale est difficilement applicable, et que France Travail contacte le médecin du travail pour rechercher des solutions pérennes. Le manager informe l'agent de la réponse du médecin du travail et fait appliquer la nouvelle préconisation. Le service Prévention et Santé au Travail est en appui également pour trouver des solutions d'équilibre.

SNAP Il aurait été indiqué aux collègues habilités Formateurs Occasionnels (FO) de la DR qu'ils bénéficient d'un quota maximum de 20 jours d'animation de formation par an, contre 25 jours pour un collègue venant du réseau. Ils ne comprennent pas cette décision.

Est-ce commun à toutes les directions et services de la DR, ou seulement à des services particuliers et, dans ce cas, lesquels ? Pour quelles raisons ? Est-ce une question de budget ?

Les FO de la DR, notamment ceux de DDO qui nous ont interpellés, tiennent à souligner l'importance de leur participation aux formations d'appropriation ainsi qu'aux animations de formation en direction des collègues, facteur de synergie structures / réseau.

Réponse de la DR :

Tout d'abord, 20 jours d'animation maximum, et non 25, est le nombre prévu dans la convention des Formateurs Occasionnels. Certains FO, qu'ils soient du réseau ou d'ailleurs, ont pu et pourront faire davantage, de manière exceptionnelle, lorsqu'ils sont sur des produits de formation à forts besoins. Nous ne remettons pas en question l'intérêt que des FO de la DR animent des formations ou participent à des appropriations. Il n'y a aucune préconisation officielle pour que les FO de la DR ou de tel ou tel service soient bloqués sur un certain nombre de jours d'animation. En revanche, l'accord pour animer relève d'arbitrages managériaux : il est donc possible qu'en fonction de l'intensité de l'activité dans leur service, certains FO aient pu se voir demander de différer, voire de renoncer à des animations.

SNAP Pouvez-vous nous dire s'il est prévu une évolution d'OSIRHIS qui permettrait de pallier la non-actualisation, depuis 2024, des données de "mon dossier GAP" (sur le volet salaire et évolution professionnelle, donc, voire sur d'autres fonctionnalités) ?

Réponse de la DR :

L'implémentation d'un nouveau SIRH comme l'est OSIRHIS est un changement majeur dans notre Système d'Information ; cela s'est fait plutôt bien à l'échelle de l'établissement mais ça a demandé une forte mobilisation à l'ensemble des équipes en DG et en DR, et nous avons priorisé la fiabilité d'un certain nombre d'éléments : le "cœur du réacteur", ceux qui sont essentiels à la réalisation de la paie, des contrats d'engagement et des déroulements de carrière des agents.

De ce fait, certaines fonctionnalités ne sont pas encore en place : les fonctionnalités supplémentaires et les fonctionnalités mises à disposition de l'ensemble des salariés seront vues dans un 2nd temps.

Nous continuons à porter le sujet auprès de la DG et nous sommes bien conscients de notre intérêt à nous, service RH, à ce que les fonctionnalités de libre-service soient développées : plus les agents peuvent faire des choses par eux-mêmes moins ils nous sollicitent. Et c'est bien ce que prévoit le projet OSIRHIS : pouvoir être autonome sur un certain nombre de choses.

En attendant, chaque mois, les services sont obligés d'intervenir manuellement tant que nous sommes encore en phase de fiabilisation et de sécurisation. Les développements dont vous parlez finiront par arriver et OSIRHIS nous permettra à tous de gagner du temps, mais nous ne pouvons pas vous donner de date.

SNAP En résumé, priorité à la fiabilisation et à la sécurisation du système dans un 1er temps, et engagement à développer des fonctionnalités supplémentaires dans un second temps.



Question SNAP restée sans réponse :

Pouvez-vous nous donner des nouvelles du déménagement du Campus Ardennes ?

A noter !

Engagements de la Direction pour le futur au cours du CSE de juillet 2026 :

- Organisation d'un CSE extraordinaire sur la gestion de la canicule : Présentation d'un bilan exhaustif avec les acteurs concernés.



Nous vous tiendrons informés !

- Suivi des investigations sur les cambriolages et les mesures de sécurité.



Plusieurs cambriolages ou tentatives de cambriolage ont eu lieu sur des sites au cours du 1^{er} semestre. Le phénomène est en augmentation. Là aussi, nous vous tiendrons informés.

- Amélioration de la communication sur les dispositifs disponibles pour les proches aidants.



La Direction reconnaît que le dispositif est mal connu, insuffisamment mobilisé lorsqu'il est nécessaire, et parfois installé trop tard. Nous sommes curieux de voir ce qui sera proposé pour booster le recours à ces droits précieux.

L'équipe SNAP IDF s'attache à vous informer, en toute objectivité.

Nous veillons à être au plus près de vos attentes, à relayer vos demandes et alertes, pour remédier à toutes les difficultés et obstacles que vous rencontrez.

Faites-nous remonter vos questions, vos difficultés et vos alertes en cliquant [ICI](#)

SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**

**SYNDICAT SNAP
Région Ile de France**



syndicat.snap-idf@francetravail.fr



www.snap-francetravail.fr

Cliquez pour
adhérer

Je me renseigne



Je m'abonne



J'adhère

