



RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE 2026

CSE du 24 septembre 2026

 **Ordre du jour de la réunion :**

VOS ELUS CSE

Jean-Luc MIRAGLIA
Jl.miraglia@francetravail.fr

Frédéric ROCROU
Frederic.rocrou@francetravail.fr

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean-Luc MIRAGLIA
Jl.miraglia@francetravailoi.fr

- 1. Approbation des PV : a. CSE ordinaire du 30 juillet 2026.**
- b. CSE ordinaire du 27 août 2026.**
- 2. Information sur les nouvelles modalités d'accompagnement.**
- 3. Information en vue d'une consultation sur l'ajustement d'organisation de l'offre de service MRS.**
- 4. Actualités opérationnelles a. Point d'information sur le bilan du contrôle de la recherche d'emploi.**
- b. Information sur la gestion des mails sensibles.**
- 5. Consultation sur la modification des travaux de sûreté à l'agence de Sainte-Clotilde.**
- 6. Point d'étape sur le plan d'action concernant le climat social à l'agence de Saint-Denis.**
- 7. Point d'étape sur les actions menées dans le cadre de l'accord QVT.**
- 8. Point d'étape sur les actions menées dans le cadre de l'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap.**
- 9. Actualités RH : Information mensuelle sur les statistiques de recrutement.**
- 10. Avis sur l'attribution du cadeau de Noël Agent 2026 et du cadeau de Noël Enfant 2026, sous forme de chèques KADEOS papier ou en version dématérialisée, selon le choix de l'agent.**
- 11. Information sur les modalités de distribution des KADEOS.**
- 12. Avis sur les demandes d'aide sociale.**
- 13. Avis sur les propositions de la commission ASC.**
- 14. Réclamations individuelles et collectives.**

En amont, la Direction nous a fait part d'une piste de partenariat avec des associations pour palier à l'absence d'agent de sécurité sur les sites.

De même, la journée de remise des médailles du travail prévue initialement le 29/09/26 sera reportée à une date ultérieure (non définie pour l'instant) considérant l'appel à la grève le même jour.

 **Approbation du PV du 30/07/26 et 26/08/26**

Les PV ont été adoptés à la majorité pour le 30/07/26 (Abstention pour le SNAP car absent) et à l'unanimité pour le 26/08/26.


RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE 2026
CSE
REUNION

En amont du point 2 de ce CSE « Informations sur les nouvelles modalités d'accompagnement », le SNAP a souhaité faire une déclaration en lien avec la position SNAP lors du CSEC du 9 et 10 septembre 2026 tout en remerciant la Direction sur la qualité de la présentation du projet :

L'évolution des modalités d'accompagnement est une transformation profonde impliquant un important travail d'adaptation. Le **SNAP** dénonce le décalage entre les ambitions affichées avec ces nouvelles modalités d'accompagnement notamment une cible à 20% de DE en intensif et la réalité des capacités et des moyens mis à disposition des agents pour ce faire.

La promesse annoncée d'une prise en charge en fonction des besoins et de la fluidité des parcours d'accompagnement sont mathématiquement impossibles à tenir compte tenu de la réalité des effectifs et de la charge de travail.

La Direction reconnaît, elle-même, qu'en cas de dégradation de la conjoncture, l'ajustement se ferait par une réduction des périodes d'accompagnement intensif au profit de l'accompagnement « Essentiel ». En d'autres termes, l'abaissement théorique de la taille des portefeuilles pour l'accompagnement "intensif" se fera par un effet de vase communicant inéluctable qui engorgera mécaniquement les portefeuilles "Essentiel" qui atteindront des volumes critiques. Les conseillers ne disposeront plus réellement du temps nécessaire pour prendre en charge le suivi selon les besoins réels des demandeurs d'emploi, transformant l'accompagnement personnalisé en une gestion de flux administrative. Il y a des seuils critiques à partir desquels il n'est plus question d'accompagnement, de fluidité et encore moins de qualité.

Pour compléter cette déclaration, un DE en intensif, lorsqu'il est considéré comme autonome, son accompagnement prend fin et il bascule vers l'essentiel et la Direction reconnaît qu'il est nécessaire de prévoir un segment spécifique pour les personnes sortant de l'intensif pour leur accorder une attention particulière et disposer d'éléments spécifiques à leur parcours : Lesquels ?

Pour les PFTS mutualisés se pose aussi la question de la notion de Conseiller référent unique ?

En outre, la Direction nous précise, comme cité précédemment, que dans l'hypothèse d'une forte dégradation du marché du travail, il ne serait pas envisagé de relever les seuils des portefeuilles. Le choix serait plutôt de réduire le volume d'accompagnement intensif, en faisant basculer davantage de conseillers de l'intensif vers de « l'Essentiel ».

Sans vouloir faire le Nostalgique, (allez un petit peu quand même), je repense à un temps où les Conseillers avaient des PFTS DE et Entreprises et cela fonctionnait plutôt bien pour un retour à l'emploi rapide.

Force est de constater, qu'avec toutes ces transformations régulières, avec une IA omniprésente et le plan efficacité, le taux de chômage n'a jamais diminué, au contraire, et que les conditions de travail des Conseillers qui n'ont cessé de s'adapter à tous ces changements et de faire face à des situations de plus en plus dangereuses à l'accueil alors qu'ils ont toujours été présents aux RDV.

Pour preuve encore les très bons résultats des CDE, N'en déplaise à certain.

Alors plutôt que des trajectoires FT pro, ou des sous-traitances qui ont rarement égalés les résultats en interne et qui coûtent chers, ou des mutualisations (CSP) dont on constate déjà les dérives dans le Grand EST, ou ces projets d'accompagnement pour satisfaire un CA de FT qui en veut toujours plus avec moins de moyens et même si au SNAP on n'est pas opposé à des nouvelles modalités d'accompagnement que l'on considère nécessaires, ce modèle, à travers les éléments exposés ne peut nous permettre d'avoir un avis positif objectif sur ce dossier.

Pour conclure mes propos je rappellerai juste que l'irritant Numéro 1 chez les DE depuis l'ANPE, PE et maintenant FT est le changement régulier de Conseiller et aujourd'hui pour 1 seul DE on est à combien de Conseiller ?

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP


RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE 2026
CSE
REUNION

Information sur les nouvelles modalités d'accompagnement.

La Direction nous informe que pour les portefeuilles essentiel (mutualisés ou pas) seront de 500 à 700 DE (pas de durée) et que pour les Intensifs leur durée sera de 6 mois.

Un outil d'aide au dimensionnement des PFTS est mis en place pour les ELD.

Un groupe régional pour l'accompagnement a été créé.

A partir d'octobre 2026, l'agence de St Benoît débutera le Test grandeur nature en lien avec le National. Pour les 16 agences à la Réunion, le déploiement se fera à partir de février 2027 soit 180 PFTS en Essentiel et 500 en Intensif.

Plusieurs indicateurs sont prévus (DYN, FTAE, TAE) pour mesurer les impacts surtout sur l'accès à l'emploi.

Un tableau de bord de suivi du déploiement sera mis en place (sur NOVA ex SOPHIE notamment).

Le bilan de l'XP MSA sera fourni aux élus du CSE via la BDSE.

A la Réunion c'est +16 points au niveau du TAE.

Pour St Benoît, Sur le DYN on est +61% soit + 9 points depuis le début de l'année (au-dessus de la moyenne régionale).

L'impact QVCT est pris en compte et les évolutions seront mesurés.

Un point d'étape est prévu et sera planifié avant le déploiement du 12 février 2027.

L'intensif a fait ses preuves pour un PFT allant jusqu'à 59 DE. A aujourd'hui on peut être à environ 69 en attendant le dimensionnement final des PFTS.

Un point de Vigilance sera fait concernant la taille des PFTS pour qu'ils soient entre 50 et 60 DE pour l'intensif et entre 500 et 700 DE pour les Essentiels. La photographie définitive sera faite dès le retour des agences. L'agence « témoin » va tester tout ça. Le tout se fera à iso moyen.

Pour Bel Air, le choix qui a été fait est de ne pas refaire de revue de PFT et il reste sur leur modèle considérant leur organisation.

Cap Emploi va être accompagné en Agence (Ambassadeur) / NOVA.

Toutes les décisions de faire du collectif, de la visio,... sont à la main de l'Agence.

Un accompagnement rapproché sera fait avec St Benoît (Un point est prévu dès lundi prochain). Un test est fait ce jour à la DG / NOVA et sur l'outil de redimensionnement.

Pour répondre au SNAP, l'objectif est bien d'avoir tout le temps le même Conseiller donc d'éviter qu'un Conseiller change de modalité.

La formation « *PILOTER ET COOPERER AU SERVICE DES PARCOURS VERS L'EMPLOI* » présentée en CPNF du 9 et 10 septembre sera suivi par la majorité des Conseillers en amont et en aval (retour d'expérience).

La prise en compte des « temps partiel » sera faite sur les activités mais ils auront le même le nombre de DE.

C'est principalement au DE d'être acteur de son parcours avec les conditions qui leur sont mis en place.

Le QUIZZ est déjà livré depuis le 08/09/26 sur l'Académie FT. NOVA permet aussi d'avoir une photographie à l'instant T de son PFT.

Les interventions des ergonomes en csec ont bien été prises en compte.

Les DE en PFT rattaché qui représentent 2% de la DEFM ne sont pas obligatoirement disponibles donc ne sont pas prioritaires. Une photo à date / agence sera faite et présentée aux élus CSE.

Le temps dédié à la formation, l'accompagnement (les outils) est à la main des agences. Un point d'alerte est fait concernant une communication envers les usagers au niveau national et régional.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP


RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE 2026
CSE
REUNION

SNAP *Information en vue d'une consultation sur l'ajustement de l'organisation de l'offre de service MRS.*

Le contexte actuel : L'équipe est composée d'un REA et de 5 agents pour 60 postes satisfaits depuis janvier 2026.

Le projet est de rattacher les agents à FT pro en tant que Conseillers dans les agences de proximité sur des postes de CDA et CDE FT pro. La REA devrait être positionnée sur un poste dans l'agence de St Paul sur une dominante à préciser, d'où la création d'une nouvelle équipe à Saint Paul (dominante à définir).

L'accompagnement des Conseillers sera fait par le DAFT et la DT pour un ajustement de l'organisation et des trajectoires associés.

Un entretien est prévu avec les Conseillers et le DAFT et avec LE DT et DTD pour le REA.

2 webinaires annuels sont prévus pour l'équipe pro et les Mangers de proximité.

Plusieurs régions ont opté pour cette trajectoire. La MRS doit être un levier de l'offre de service de l'ensemble des Conseillers de FT pro. Le lieu restera Saint Paul.

SNAP *Point d'information sur le bilan du contrôle de la recherche d'emploi.*

Le SNAP souhaitait faire une proposition sur ce dossier à Mme la Présidente sur la population des plus de 60 ans qui est un âge que l'on connaît relativement bien :

Alors, on a bien noté que pour les plus de 60 ans, il y a eu 320 sanctions pour 1764 DE.

Nous avouons avoir laissé de côté les redynamisations pour cette intervention

Mais bon on voit bien qu'il y a peu de population fraudeuse à la Réunion surtout au niveau des plus de 60 ans.

C'est pour cela qu'avec votre prédécesseur Mme la Présidente, le SNAP avait pu négocier une absence de contrôles pour les séniors à 6 mois de la retraite même si notre demande était initialement prévue à 2 ans voire à compter de 60 ans, ce que nous avons proposé à la DG il y a 2 ans et qui a été refusé sur les 2 ans avant la retraite mais acceptée à 6 mois pour la Réunion grâce à une requête effectuée par le DR sur ce public.

Ma question est la même qu'à l'époque de la démarche citée précédemment à savoir ne pourrait-on pas laisser de côté la population des plus de 60 ans au vu du contexte économique actuel, du nombre d'offre d'emploi les concernant ou tout simplement les acceptant et même si on sait aussi que l'âge de la retraite ne cesse d'être repoussé ou tout du moins tenté d'être repoussé.

Les Conseillers sont formés au Diagnostic (Les faisceaux d'indices).

La sanction représente 20%. La consigne donnée aux Conseillers CRE est de faire confiance au réseau et aux partenaires. Des listes sont envoyées par le national au-delà des signalements effectués par les Conseillers. L'information aux DE se fait par courrier.

Un travail a été entrepris sur la réécriture des courriers.

Il y a moins de recours au niveau de la médiation (3 sollicitations par la médiation depuis le début de l'année). L'équipe CRE est composée de 31 Conseillers CRE et 2 REA.

Les plus de 60 ans représentent 10 à 11% de la DEFM et 7% sur l'ensemble des contrôles.

L'idée est de prévenir l'installation de chômage de longue durée. Les ARSA n'ont pas été contrôlés jusque juillet 2025 suite à une demande du Médiateur national.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

[Je clique, j'adhère !](#)

SNAP

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr



RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE 2026

CSE

REUNION

Le RPA (robot) du CRE fait une segmentation à partir des faisceaux d'indices. Les requêtes ciblées concernent particulièrement les publics indemnisés plus longtemps et ceux ayant un comportement abusif. SCAR est un outil de NAQ partagé qui permet de pouvoir être plus fluide sur les réponses aux DE. Le taux de recours est plus faible à la Réunion qu'au National.

Pour répondre au SNAP, un travail est encours à la DG sur certaines populations près de la retraite. En complément, la Directrice régionale est consciente des problématiques rencontrées par le public de plus de 60 ans (manque d'OE) et partage totalement l'analyse du SNAP sur les publics proches de la retraite (CGSS) et une analyse sera faite sur cette population.

Depuis juillet 2025 les ARSA peuvent relever de sanctions / redynamisation et 140 personnes ont été orientés vers les équipes pluridisciplinaires (équipes qui devraient disparaître fin décembre).

Pour information la Direction rappelle que Sanction / redynamisation a obtenu +7,5 points pour un retour à l'emploi.

SNAP

Information sur la gestion des mails sensibles.

Point reporté à une reprise du CSE prochainement ainsi que les points 7, 8 et 9 de l'ODJ de ce CSE.

SNAP

Point d'étape sur le plan d'action concernant le climat social à l'agence de Saint-Denis.

La Direction en présence de l'ADAFT nous présente l'ensemble des actions mises en place sur l'agence et représente un point d'étape sur le suivi de l'évolution de la situation à l'agence de St Denis. 34 actions suivies dont 62% finalisés (soit 21 actions). Un plan d'action a été mis en place par l'équipe de St Denis avec l'équipe QVT et RH. Aujourd'hui nous faisons le suivi de ce plan d'action avec évidemment comme objectif l'amélioration du climat social.

Suite au rapport FISCHTER, un accompagnement du collectif, un accompagnement de l'organisation et des accompagnements individuels ont été mis en place. La Direction nous précise qu'il faut raison gardée et qu'il faut savoir laisser du temps au temps afin de constater l'évolution de la situation en espérant que cela porte ses fruits. Affaire à suivre.

SNAP

Consultation sur la modification des travaux de sûreté à l'agence de Sainte-Clotilde.

Avis défavorable majoritaire (**POUR** : SNAP, CGTR, CGC et CFDT / **CONTRE** : FSU / **Abstention** : FO)

SNAP

Avis sur les demandes d'aide sociale.

Dossier 2026-15 : Avis favorable unanime

Dossier 2026-16 : Avis favorable à l'unanimité

SNAP

Avis sur les propositions de la commission ASC et sur la dématérialisation des tickets kdéo progressive (une information sera délivrée aux agents sur ce point).

Vote favorable unanime

Reprise du CSE le 28 septembre 2026 ou le SNAP sera absent (réunion adhérents)

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP