

RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

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

SNAP *Ordre du jour de la réunion* :

1. Consultation sur l'ajustement d'organisation de l'offre de service MRS.
2. Information et consultation sur les jours de repos supplémentaires 2027 à France Travail La Réunion.
3. Information sur le projet d'aménagement de l'agence de Sainte -Clotilde dans le cadre de l'accueil rénové.
4. Information sur la mise en œuvre de l'entretien de parcours professionnel.
5. Information sur le pilote de création de teams autonomie.
6. Présentation du relevé d'information de la CSSCT du 23 septembre 2026 par le secrétaire de la commission.
7. Information sur le projet de réaménagement de la DPSR dans les locaux de Lory .
8. Actualités RH :
a. Suivi d es résultats de la performance sociale.
b. Information sur les données trimestrielles.
c. Information mensuelle sur les statistiques de recrutement.
9. Avis sur la modification du calendrier des inspections RP du 2nd semestre 2026.
10. Avis sur les demandes d'aide sociale.
11. Avis sur les propositions de la commission ASC.
12. Réclamations individuelles et collectives.

SNAP *Consultation sur l'ajustement d'organisation de l'offre de service MRS.*

Suite à l'information au CSE de septembre 2026 le projet à subi quelques modifications.
Rappel du contexte actuel : L'équipe est composée d'un REA et de 5 conseillers.
Le projet est de rattacher les conseillers à une équipe FT pro
de leur choix





RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Le Vote (total de 18 voix):
Pour : CGC (2 voix)
Contre : FSU (3 voix) /SNAP (1 voix)/FO(6 voix)
Abstention : CGTR (1 voix) /CFDT (5 voix)

Vote défavorable majoritaire

Pour le SNAP nous n'avons pas pu identifier de plus-value à cette réorganisation. Une synergie existe déjà entre les ambassadeurs déjà nommé dans chaque agence et les conseiller MRS. D'autre part, le fait de dispatcher les conseillers MRS sur des sites différents est problématique pour la coordination des recrutements, la gestion du recrutement (sourcing, rétro planning, ico,) animation sans parler d'une dynamique d'équipe mise à mal. Il est important aussi de rappeler que le conseiller MRS est un emploi à part entière dans le référentiel métier et que ceux ci ont bénéficier d'une formation spécifique. Envisager que les tests MRS puissent être animés par des CDE FT PRO serait désavouer le métier du conseiller MRS.

SNAP ***Information et consultation sur les jours de repos supplémentaires 2027 à France Travail La Réunion.***

L'année 20027 comptera 12 jours fériés dont 8 seront des jours ouvrés et 4 seront des jours de Week-end.
Le seuil de garanti jours fériés de l'OATT de 2011 étant fixé à 9 jours, l'année 2027 comportant 8 jours fériés ouvré il y aura donc **1 jour compensatoire GJFO à la main de l'agent.**

Jours de ponts et jours mobiles 2027

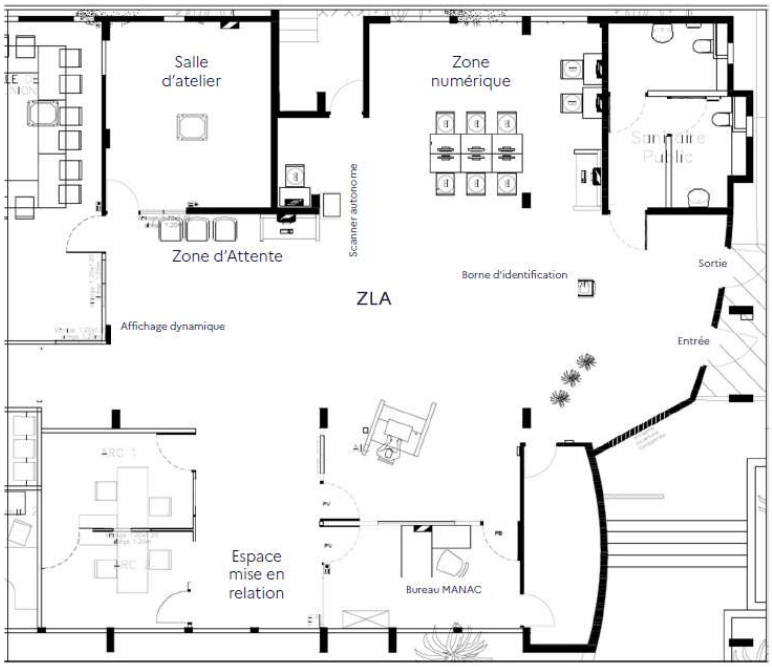




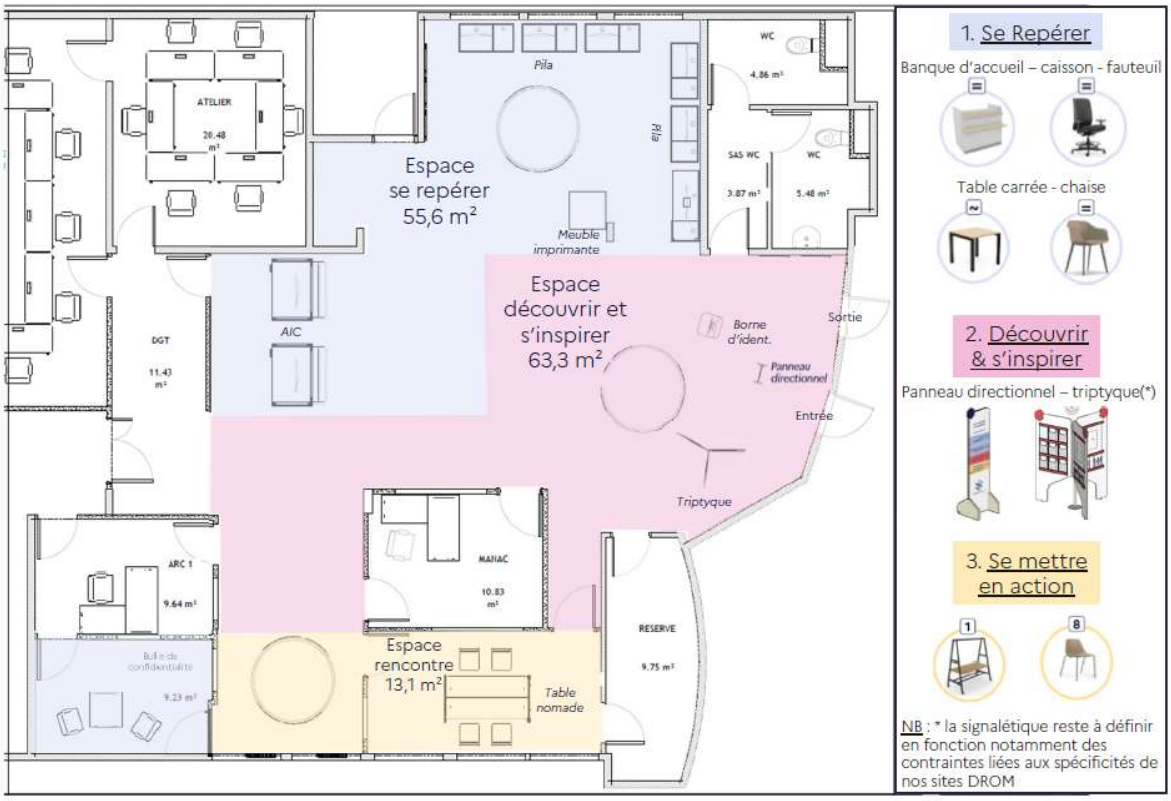
RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Information sur le projet d'aménagement de l'agence de Sainte -Clotilde dans le cadre de l'accueil rénové.



Sainte Clotilde
Plan actuel ZLA



Sainte Clotilde
Plan projet
Lieu FT



RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Information sur la mise en œuvre de l'entretien de parcours professionnel (EPP).

La loi du 24 octobre 2025, transposant les accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des seniors et du dialogue social, transforme l'entretien professionnel (EP) en entretien de parcours professionnel (EPP), avec une entrée en vigueur à compter du 26 octobre 2025.

Les nouvelles périodicités et obligations

• Pour les CDI : Un EPP tous les 4 ans, contre 2 auparavant, et un bilan récapitulatif tous les 8 ans, contre 6 auparavant. Ces nouvelles périodicités s'appliqueront à partir de 2029.

• À l'embauche : information écrite obligatoire sur le dispositif pour tout agent, quel que soit le type ou la durée de son contrat. Un 1er EPP doit être réalisé entre le 10e et le 12e mois suivant l'embauche.

Mise en service des nouveaux EPP : le 19 octobre 2026. Le manager sera notifié et disposera de deux mois pour réaliser l'entretien, avec une relance à J+45 si le formulaire n'est pas validé.

Pour les nouveaux embauchés :

Un premier EPP est à réaliser au cours de la 1ère année suivant l'embauche cet entretien sera à conduire entre le 10 et 12ème mois. Un formulaire EPP _ classique _ sera généré en automatique pour tous les agents concernés par un contrat de plus de 12 mois (CDD ou CDI)

21 agents à recevoir dans le cadre de la campagne 2026

La mise en place d'entretiens spécifiques

• ***EPP mi-carrière* autour de 45 ans** : organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière.

Il vise à prévenir l'usure professionnelle, à examiner les possibilités d'adaptation du poste et à prendre en compte les recommandations du médecin du travail.

38 agents à recevoir dans le cadre de la campagne 2026

• ***EPP fin de carrière***, entre 58 et 60 ans : il doit permettre de valoriser l'expérience des agents seniors, d'anticiper les aménagements nécessaires, de sécuriser le maintien dans l'emploi et de préparer la transition vers la retraite.

49 agents à recevoir dans le cadre de la campagne 2026

• **EPP-reprise** : proposé aux agents dont le dernier EPP remonte à plus de 12 mois, après absences ou interruptions d'activité : congés maternité, adoption, parental ou proche aidant, congé sabbatique, mobilité volontaire sécurisée ou arrêt maladie de plus de six mois.

Cependant afin de faciliter la réintégration des agents, France Travail a souhaité systématiser la proposition d'un entretien de Parcours Professionnel Reprise y compris si l'agent a eu un EPP dans les 12 derniers mois.



RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Information sur le pilote de création de teams autonomie.

Le point n'ayant pas été abordé au CSEC du fait de la procédure d'assignement de FT par l'ensemble des OS et la direction souhaitant passer le point au CSE Réunion la résolution suivante a été voté par l'ensemble des OS présente suite à 2 suspensions de séance.

RÉSOLUTION DU CSE DE FRANCE TRAVAIL RÉUNION du 29 octobre 2026

Considérant que le projet pilote de création d'une équipe dédiée à l'autonomie constitue une évolution de l'organisation de France Travail Réunion, susceptible d'avoir des conséquences sur les missions, l'activité et les conditions de travail des agents ;

Considérant que l'article L. 2312-8 du Code du travail prévoit l'information et la consultation du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et que l'article L. 2312-14 prévoit que les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité ;

Considérant qu'une procédure judiciaire est actuellement en cours à l'initiative du CSEC concernant la régularité de la procédure d'information-consultation relative à plusieurs projets, dont celui de la création d'une équipe dédiée à l'autonomie ;

Considérant que, lors de l'ouverture de la présente séance, l'ensemble des élus du CSE a demandé la modification de l'ordre du jour afin que le point relatif à ce projet soit transformé en une information en vue d'une consultation, et que la direction a refusé cette demande ;

Considérant que la poursuite de la mise en œuvre du projet sans consultation préalable régulière est susceptible de porter atteinte aux prérogatives du CSE et de vider cette consultation de son utilité ;

Les élus du CSE de France Travail Réunion, réunis en séance, constatent et dénoncent le refus de la direction de faire droit à la demande unanime des élus visant à inscrire ce projet dans une véritable démarche d'information-consultation.

Les élus du CSE demandent la suspension de la mise en œuvre du projet dans l'attente de la régularisation de cette procédure, afin de préserver l'effectivité de la consultation.

Les élus du CSE de France Travail Réunion donnent mandat à Bruno Bègue (secrétaire adjoint du CSE) et à Jérôme Payet, afin d'engager, avec l'assistance du conseil juridique de leur choix, toutes les démarches et actions judiciaires appropriées pour faire respecter les prérogatives du CSE et faire constater, le cas échéant, l'existence d'un délit d'entrave à son fonctionnement régulier.

La présente résolution a été adoptée par tous les élus du CSE de France Travail Réunion

Le point n'a donc pas été abordé

Information sur le projet de réaménagement de la DPSR dans les locaux de lory

.



RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Contexte

Une DPSR historiquement répartie sur 2 niveaux à LORY

Une équipe CRE au R+1 et les autres équipes de la DPSR sur LORY au R+2 distribuées sur 2 ailes séparées

Une évolution de l'organisation de la DPSR (Consultation du CSE de juin 26 avec avis favorable)

Une évolution qui embarque le regroupement des activités Formation – Prestation – Incidents de paiement au sein d'une même équipe

Des espaces de travail libérés à LORY au R+2

La DTNE a déménagé depuis mi-octobre à KERVAL, libérant ainsi des espaces de travail.

- ✓ La sanction représente Regroupement physique des 2 équipes composant la plate -forme d'appui centralisé réseau (ASTRICA) en miroir avec la nouvelle organisation de la DPSR.

L'objectif est de créer et renforcer les liens de coopérations entre équipes de la plate forme d'appui centralisé (ASTRICA), entre collaborateurs, et entre collaborateurs et managers rattachés.
Cela suppose le déménagement de l'équipe formation actuelle du R+2 aile NORD vers le R+2 aile EST.

✓ Déménagement de l'équipe et de la responsable d'équipe CRE NORD du R+1 aile EST au R+2 aile NORD pour intégrer l'étage dédié à la DPSR et les regrouper avec le directeur du Contrôle de la recherche d'emploi historiquement positionné au R+2 aile NORD.

✓ Déménagement de la directrice de la DPSR vers l'ancien bureau du directeur territorial.

- ✓ Déménagement de la directrice de la plate -forme d'appui centralisé (ASTRICA) en proximité de la nouvelle équipe Appui centralisé Placement (Formation – Prestations – appui – Incidents paiements …). L'objectif est de fournir les conditions optimales de création de liens avec les collaborateurs de l'équipe formation actuelle qui rejoignent sa plate -forme.

- ✓ Déménagement du référent métier vers un bureau plus centralisé entre les ailes NORD et EST pour équilibrer positionnement entre les 2 plates -formes

- ✓ Transformation de l'espace libéré par la directrice de la DPSR en espace de reprographie afin de réunir les différents matériels dispersés aujourd'hui (scanner autonome, imprimante/photocopieur, plastifieuse, appareil à relier, massicot, etc.). L'objectif est d'offrir de meilleures conditions de travail pour des équipes encore amenées à manipuler du papier au regard du cadre réglementaire de leurs activités.

- ✓ 7 postes de travail rendus disponibles pour l'agence de Sainte -Clotilde au R+1 dont 1 bureau individuel



RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Performance sociale.

Bilan global : les résultats sont bons.
7 des indicateurs sur 9, atteignent ou dépassent la cible.
Les 2 autres (compétences techniques CDDE et GDD) ne sont pas évaluables, car le taux de passation est inférieur à 66 %.

- Climat social : l'IQVCT (78,4 % pour une cible de 74,8 %) et l'engagement (74,0 % pour 72,0 %) dépassent les objectifs.
- Absentéisme : 6,4 %, sous le plafond de 6,65 %.
- Compétences et formation : démarche Compétences à 74,4 % (cible 70 %), présence en formation à 97,8 % (cible 96 %), compétences techniques CE à 87 % (cible 80 %).
- Égalité professionnelle : 70,8 % pour une cible de 67 %.

Recrutements France Travail La Réunion – Septembre 2026

FILIERES	METIERS	F	M	TOTAL
RELATION DE SERVICES	CONSEIL	3	1	4

Avis sur les demandes d'aide sociale.

1 dossier présenté : vote favorable unanime

Activités ASC .

SURVOL ULM
BAPTEME EN PARAPENTE
JOURNEE DETENTE PAPANGUE HOTEL
ACCROROC
SAUT A L'ELASTIQUE
ATELIER TERRARIUM
ATELIER FABRICATION DE LESSIVE
ATELIER CROCHET
ATELIER DECOUVERTE BRASSAGE DE LA BIERE
ATELIER AQUARELLE
2 ATELIERS CROCHET
ATELIER PLANTE MEDICINALE
TUNNEL DE LAVE
JOURNEE DETENTE AU DOUDOU HOTEL
2 ATELIER POTERIE
ATELIER SCULPTURE SUR BOIS

SEJOUR MAISON DU LAGON
SEJOUR CABANE LOVE VIBES
SEJOUR LE SONGE DU PETIT SERRE
SEJOUR WOOD
PACK BIVOUAC
SEJOUR KANOPEA FOREST
SEJOUR VILLA PIED DANS L'EAU
SEJOUR LUX
SEJOUR TI KAFRINE



RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Réclamations.

Travaux Bureau E7 GDD du port.
Les agents GDD ont été déplacés suite des réactions allergiques en travaillant quotidiennement dans ce bureau.
La peinture s'effrite sur les murs et les réparations nécessaires n'ont toujours pas été réalisées depuis au moins deux ans. À chaque épisode de fortes pluies, les infiltrations d'eau s'aggravent avec l'humidité qui persiste. D'après les informations que nous avons pu avoir, les travaux auraient dû commencer mais le propriétaire a demandé une contre-expertise. Qu'en est -il de l'avancée de ce dossier ? y aurait-il une date définie pour le démarrage des travaux ?

Réponse de la direction : le bailleur a bien engagé les travaux d'étanchéité sur la partie toiture par contre il lui reste à traiter le mur rideau en la façade pour lequel on attend le retour de de la part du bailleur sachant que à priori c'est une intervention dite complexe.
Le SNAP veillera à ce que les travaux soit réalisé dans les meilleurs délais au de la de l'organisation cela représente un danger pour la santé des agents.

- **Difficultés liées à la mise en place de l'accompagnement dans le cadre de la démarche prospection et fidélisation**

Il a été constaté un manque de transparence et la transmission tardive des informations de la part de la direction rendant la préparation de la mission des accompagnateurs extrêmement complexe, voire précaire.
Une alerte concernant les risques sont remontée des accompagnateurs :

- Risque sur la qualité de l'accompagnement : La préparation complète avant le 04/11 est compromise par l'absence de données en amont.
- Risque sur le suivi terrain : Il est peu probable que les points de suivi terrain puissent être réalisé avant la réunion avec la Direction Régionale du 04/11, ce qui affaiblit le positionnement et la crédibilité du suivi des accompagnateurs lors de cet échange.

La mise en place de cet accompagnement ne semble claire pour personne sur le terrain. Pourrait-on avoir un point sur ce sujet ?

La réponse de la direction : Nous sommes conscients des interrogations et c'est bien pour cette raison que nous avons décidé pour remettre à plat finalement le sens de cette de cette action de faire un point d'échange avec les responsables d'équipes CDE et les accompagnateurs le 4 novembre prochain à 12h00. Nous avons lancé cette invitation pour remettre à plat le sujet car effectivement il y a un certain nombre d'interrogations qui se sont font écho.

- **A quand une montée en compétence des conseillers dans la création, activation de compte (et code identité numérique La Poste/France identité) et la demande de financement CPF autonome (ou abondement) ?**

Depuis le MI de juillet, le Conseiller référent placement doit d'accompagner le DE dans la création, activation de compte (et code identité numérique La Poste/France identité) et la demande de financement CPF autonome (ou abondement). Il a été demandé aux CDA de ne plus envoyer les DE vers Maison France service.



RÉUNION DU 29 OCTOBRE 2026

CSE REUNION

Des conseillers se retrouvent en difficulté dans l'accompagnement des DE dans ces actes et par des sollicitations de partenaires (par exemple PLIE) leur demandant de l'aide à ce sujet.

La réponse de la direction : Il n'y a pas de consignes régionales données au réseau de ne plus orienter les demandeurs d'emploi vers les structures France Services.
Nous prenons bien en compte la demande de développement de compétence sur le sujet et celle-ci sera partagée lors d'un prochain point avec les RM afin qu'ils puissent en agence accompagner autant que de besoin les conseillers sur ce volet.

- **L'AIC renfort est-il au même titre que l'AIC principal un poste contraint ?**

En effet l'instruction portant sur le sujet des postes contraints date de 2011 une actualisation serait-elle envisagée ?
La réponse de la direction : Que ce soit en renfort ou principal le poste AIC est un poste contraint faisant partie de l'équipe accueil. Sur conseil de la directrice régionale l'engagement est pris qu'une actualisation de la note sera effectuée avant la fin de l'année. Un rapprochement sera fait avec le DRAO concernant des subtilités qui doivent être arbitrées.

- **Accompagnement des TP CIP alternant à France Travail** :

Il semblerait qu'il ne soit pas prévu que les alternants puissent avoir un portefeuille ni même mini portefeuille de DE. Comment développer leurs compétences et les mener à l'obtention du TP CIP s'ils ne peuvent pas pratiquer les actes fondamentaux du métier ?

La réponse de la direction : Les alternants au TP CIP ne peuvent pas avoir de portefeuille car ils ne suivent pas les module de formation de l'académie France travail. C'est une des limites d'être alternant CIP à France Travail mais peuvent observer tout le travail d'accompagnement en doublons avec les conseiller.

Pour le SNAP cela est une aberration car nous nous interrogeons sur le sens d'accueillir ces alternants s'ils ne peuvent pas mettre en pratique la théorie acquise en formation CIP. Comment vont-ils se présenter au jury CIP sans avoir pratiqué les bases même du métier ? Nous reviendrons sur le sujet.

Prochain CSE le jeudi 26 novembre 2026