

Le compte-rendu
détaillé



ça se passe au national ...

Paris, les 11 et 12 décembre 2024

Réunion du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Cette réunion du CSEC organisée sur deux jours avait pour ordre du jour :

- Présentation du rapport d'expertise sur les orientations stratégiques par le cabinet Technologia
- Consultation sur les orientations stratégiques portées par le plan de transformation
- Information en vue de consultation sur l'accompagnement intensif
- Présentation du programme « Mettre en place une gouvernance simplifiée du RPE, assurant un pilotage aux résultats sur la base d'objectifs »
- Point d'avancement de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA
- Information sur la perception du solde de la taxe d'apprentissage
- Bilan du test « nouveau bouquet de services des psychologues du travail » - report du point sur demande la DG
- Questions diverses

1

Présentation du rapport d'expertise sur les orientations stratégiques par le cabinet Technologia et Consultation sur les orientations stratégiques portées par le plan de transformation

Cette consultation des élus du CSEC est certainement la plus importante de toutes puisqu'elle concerne **les conséquences des choix stratégiques de l'employeur sur l'emploi, l'activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages**. Elle ne se tient à France Travail que tous les 3 ans.

Pour être appuyé dans cet important travail d'analyse les élus du CSEC ont majoritairement voté le recours à un expert (*élus de toutes les organisations syndicales sauf CFE-CGC*).

Le rapport rendu par l'expert a été jugé de qualité par tous les élus, y compris par la DG, qui dit en partager la très grande majorité des constats.

Quels sont ces principaux constats ?

- Les orientations stratégiques de France travail présentées par la DG sont dépourvues d'informations et de mesure d'impact sur l'emploi. Ainsi le sujet central des effectifs et de leur adéquation à la charge de travail n'est pas considéré.
- Aucun élément budgétaire n'est communiqué à l'expert ce qui pose évidemment un problème au regard des ambitions du plan de Transformation.
- Il n'y a pas de vision GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) alors qu'il est inévitable que les métiers soient transformés par l'arrivée de nouvelles missions mais aussi de nouveaux outils (par exemple : l'IA dans le cadre de l'offre de service, notamment aux entreprises).
- Concernant la gouvernance, le rôle de France Travail de coordinateur et d'acteur du Réseau Pour l'Emploi (RPE) interroge sur les moyens humains que l'on devra réellement y consacrer en tant que coordinateur, mais également dans le cas d'une carence d'un partenaire ou d'une non-capacité de sa part d'intégrer de nouveaux publics revenant dès lors à France Travail dans un rôle de « voiture balai ».



La délégation FO : Elemane ABDYOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON,
Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

- Le pilotage par les résultats dans le cadre d'une feuille de route commune de tous les partenaires du RPE.
- Il est nécessaire de donner de la visibilité aux agents sur les différents projets de la Transformation et leur calendrier.

FO rajoute que le grand nombre de projets menés (sous forme d'expérimentations ou non) fait peser un risque important sur la santé et les conditions de travail des agents.

FO exprime que la Transformation de France Travail parvient désormais dans un contexte économique qui s'assombrit (le seuil de défaillance d'entreprises est supérieur à celui de 2008) et politique toujours très instable. Pour **FO** il faut détendre les calendriers et « décriper » la question des indicateurs et objectifs, en particulier dans le domaine de l'activité « entreprise » où l'ambition semble démesurée.

FO émet une alerte sur les redéploiements de postes liés aux gains d'efficience et demande à **ne pas reproduire l'erreur stratégique de Trajectoire GDD**. A ce moment-là les postes avaient été redéployés avant de constater des gains de productivité, qui ne se sont pas produits à la hauteur de l'attendu. De ce fait la Direction a dû redensifier les effectifs GDD par la suite. **Ainsi, dans le cadre de la Transformation, il est impératif de constater les gains de productivité avant tout redéploiement.**

FO demande à nouveau la mise en place d'une méthodologie de mesure de la charge de travail, ce que la Direction accepte enfin.

A noter lors des échanges : le Directeur Général a indiqué souhaiter une réduction de la précarité à France Travail en essayant de trouver des solutions de titularisation pour les agents en CDD. Pour le DG, il est délicat d'accompagner les demandeurs d'emploi vers l'emploi durable lorsque l'on en est soi-même dépourvu. **FO** partage ce constat et rappelle ne pas avoir signé l'accord en 2019 permettant l'augmentation explosive du nombre de contrats précaires à Pôle Emploi.

Avis majoritaire des élus du CSEC (CFDT-FO-FSU-SNAP-STC) en application de l'article L.2323-10 du Code du travail portant sur les orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur l'emploi, sur l'activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages :

Dans le cadre du processus d'information-consultation sur les orientations stratégiques et ses conséquences sur l'emploi, le CSEC constate que celui-ci est largement structuré autour du plan de transformation. Alors même que les projets de ce plan vont avoir des impacts sur les agents, nous constatons une absence significative d'information sur les évolutions métiers et compétences, qui ne permet pas aux élus de mesurer les conséquences sur l'emploi.

Les élus du CSEC notent que cette Transformation intervient désormais dans un contexte économique et politique qui interroge sur la pertinence même de cette transformation.

A ce titre, le CSEC souhaiterait que la Direction s'engage :

- *sur une projection des effectifs. Cette projection doit permettre une visibilité nationale de la ventilation des effectifs au regard des métiers. Il faudra en assurer une déclinaison opérationnelle détaillée notamment au niveau de chaque structure dans les différents CSE d'établissements.*
- *sur une identification des besoins en compétence en lien avec la mise en œuvre opérationnelle du plan de transformation.*

Il est impérieux que la Direction puisse analyser le ressenti des salariés et prendre en compte, leurs remontées afin d'envisager les mesures de prévention nécessaires.



La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !



Adhèresz

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Le cadre légal induit une évolution des conditions professionnelles de l'exercice du suivi et de l'accompagnement des usagers du service public avec le contrat d'engagement. Ce document contractuel suppose une responsabilité partagée des droits et devoirs. Il implique pour le Conseiller une nécessaire explication pédagogique vis-à-vis du demandeur d'emploi mais aussi les moyens pour réaliser le diagnostic le plus complet.

Cette évolution clé du dispositif, en référence au cadre légal, s'inscrit aussi dans la volonté du parcours intensif. Si celui-ci a fait la démonstration de son efficacité, il est aussi largement dépendant du temps et donc du nombre de demandeurs d'emploi à accompagner par les conseillers. Il est à craindre que cette ambition puisse être limitée au regard des capacités locales actuelles.

Les élus s'inquiètent de la capacité opérationnelle des agents sur les sites à assurer l'ensemble des missions qui découleront du volume de projets structurant le plan de Transformation. En écho cela pose aussi la question de la charge induite par toutes ses évolutions et leurs conséquences et impacts sur la santé et les conditions de travail des agents.

Les élus du CSEC identifient les enjeux et le rôle attendu par France Travail dans le cadre du Réseau pour l'Emploi, à savoir être à la fois un opérateur historique mais aussi un coordinateur des parties prenantes : Cap Emploi, Missions locales et Départements. Les élus s'inquiètent des moyens que France Travail devra consacrer à ce double rôle et du report de charge sur les agences mais également sur les difficultés du positionnement d'acteur/coordonateur.

Les évolutions attendues par le cadre légal vont placer France Travail dans un rôle nouveau et complexe qui va conduire à mobiliser beaucoup d'énergie pour de nombreux agents. Il serait à craindre qu'une pression au résultat puisse amener France Travail à avoir une position plus contraignante que coordonnante par une tension des relations avec les autres opérateurs.

Une pression qui aura des effets sur les conditions de travail en interne au regard d'une tension liée à la charge et au flux d'activité qui augmentera.

Le double enjeu sur le flux et la coordination pose aussi la question du dimensionnement du maillage territorial et de sa possible adaptation à moyen terme.

Il est aussi indispensable d'envisager la pleine mobilisation des partenaires des différents Comité pour l'Emploi. Le rôle attendu de France Travail est là aussi fondamental, tout en conservant son rôle d'opérateur :

- *Permettre aux opérateurs de réaliser des actes de gestion en évitant les saisies multiples ;*
- *Garantir un partage des informations collectées afin que chacun puisse disposer des éléments contribuant à la fois au meilleur diagnostic et donc à la meilleure proposition de suivi ;*
- *Alimenter les comités avec des tableaux de bords permettant de partager des données*

France Travail, sur le parcours d'inscription est incontournable : il doit recenser tous les demandeurs quelques soient leurs situations mais aussi s'assurer que chaque opérateur puisse réaliser les entretiens diagnostics qui lui incombent à défaut d'en supporter la charge in fine. C'est un rôle nouveau dont il faudra pouvoir vérifier la tenue tout au long de la mise en œuvre. Sur ce point, la direction devrait d'ores et déjà s'engager sur un suivi partagé dans les CSE d'établissements mais aussi au niveau national afin notamment de constater les succès et les insuccès, d'en tirer les leçons et d'envisager les mesures correctives.

Sur ces enjeux de coordination, il est impératif que les outils à disposition puissent permettre de réaliser les ambitions décrites. A ce titre, sur de nombreux projets, la clé de voute opérationnelle, au-delà de l'accompagnement des agents va aussi résider dans la capacité de la DSI non seulement de fournir mais aussi de s'assurer que chacun puisse s'approprier les outils. Sur cette thématique aussi, le CSEC souhaite avoir de la visibilité quant au déroulement de la mise en œuvre opérationnelle.



La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

D'ailleurs, il serait précieux que le CSEC puisse disposer d'une vision globale quant au déroulement de la mise en œuvre des projets, leur niveau d'imbrication. Notamment la part technologies de l'information doit conduire à pouvoir ; vérifier la capacité de ces projets à se mettre en œuvre, vérifier les points de blocage et de réadapter le calendrier.

En effet, les agents à différents niveaux seront impactés par tous les projets : intégrer l'ensemble des mises en œuvre, se former, pouvoir répondre aux demandeurs d'emplois, se coordonner avec les autres opérateurs, ce qui représente un facteur de risques professionnels. Le CSEC se doit de pouvoir identifier ces risques au plus tôt afin de jouer son rôle de prévention.

Dans le même temps il est indispensable de disposer de l'ensemble des informations au niveau des CSE d'établissements, afin de permettre aux élus d'assurer leur rôle de prévention.

Quant aux ambitions affichées sur les entreprises, notamment sur les TPE / PME, un temps important de développement des réseaux, de conviction auprès des employeurs de la plus-value du service de France Travail Pro sera nécessaire.

Le CSEC doit pouvoir suivre l'ensemble de ces sujets pour assurer ses missions. A ce titre, il conviendrait de détendre le temps de mise en œuvre afin notamment de ne pas générer une pression sur les conseillers entreprises : le développement et l'animation d'un réseau, l'évolution d'une image doit s'inscrire dans un temps qui n'est pas forcément celui fixé par un processus d'information consultation.

En synthèse, le CSEC est inquiet de la volumétrie des projets, de la concomitance et l'imbrication de ceux-ci, du rôle élargi et nouveau de France Travail, dans un contexte où la somme des ambitions apparaît aujourd'hui contrainte par une limitation des moyens.

De plus le CSEC, par son rôle de prévention demande des retours réguliers sur les mises en œuvre des projets afin de pouvoir anticiper les mesures de correction et de prévention nécessaires. Le CSEC a pris toute la mesure de l'ampleur de la transformation qui va impacter les agents à différents niveaux, il ne peut que regretter que l'accompagnement et l'engagement de la direction pour éviter les tensions, et l'augmentation des risques professionnels majeurs ne soient pas plus étayés à ce jour.

Vœux des élus :

Les élus du CSEC jugent incontournable une adaptation des moyens humains à la hauteur des missions historiques et nouvelles de France Travail. A ce titre il est devenu urgent d'établir une méthodologie partagée de la mesure de la charge de travail et son résultat. Ce projet doit s'inscrire dans la régularité et la durée.

Ces orientations stratégiques doivent être revues au regard de l'effectivité du dimensionnement budgétaire réel de France Travail, inconnu à ce jour.

Une négociation sur la GEPP/GPEC s'impose d'urgence au regard des obligations légales mais aussi de la nécessité que font peser les évolutions des métiers (impact de l'IA, redéploiement des effectifs...).

En tout état de cause, il sera inacceptable par les élus du CSEC que France Travail doive assumer une charge de travail qui n'est pas la sienne par carence d'autres opérateurs du RPE.

En application de l'article L.2312-15 du Code du travail, le CSE(C) émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.



La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Extrait du document de présentation

La philosophie de l'intensif au sens de la LPE

« Il est attendu de chaque demandeur d'emploi qu'il se mobilise au moins 15H par semaine pour ses démarches d'insertion et de recherche d'emploi »



Tout type d'action concourant à la montée en compétences et à l'insertion socio-professionnelle du demandeur d'emploi contribue à son parcours (ateliers, prestations sous-traitées, sessions collectives animées en interne, entretiens individuels, formations, immersions en entreprise, bénévolat, travail en autonomie, solutions locales, périodes d'emploi, démarches d'insertion ou de levée des freins etc...).

Il peut s'agir aussi bien d'actions proposées par le conseiller en charge du parcours que d'activités réalisées en autonomie par la personne.

Plus la personne a une forte capacité à agir par elle-même, plus elle agit en autonomie de son parcours.

Inversement, lorsque la capacité à agir est faible, c'est le référent qui structure principalement le parcours. C'est cette situation qui est traitée dans les slides suivantes



Plus l'accompagnement démarre tôt et est concentré dans le temps, plus il est efficace. Une mise en action intensive de la personne dès le début de sa recherche d'emploi permet de réduire la durée au chômage.

5

La DG annonce des portefeuilles de 50 demandeurs d'emploi pour l'accompagnement intensif. Les ressources nécessaires seraient prises sur des gains d'efficience ...

Pour FO cela paraît difficile d'arriver à un tel résultat uniquement par la hausse de productivité. Des renforts d'effectifs paraissent nécessaires. En effet, France Travail devra assurer 180 000 accompagnements intensifs de plus en 2025 ce qui représente tout de même un équivalent-portefeuilles de 3 600 agents. Comment faire ? La DG envisage d'augmenter les portefeuilles CEJ (de 20 DE) et annonce supprimer les portefeuilles MET pour redéployer les agents vers l'accompagnement intensif.

Sur les 3 millions de DE relevant d'un accompagnement intensif, seule une moitié en bénéficiera par manque de moyens humains de France Travail. Les autres demandeurs d'emploi seront suivis dans les modalités classiques.

Pour FO, il est hors de question de reproduire les erreurs stratégiques du passé comme « Trajectoire GDD » ! Le redéploiement de ressources ne peut se faire qu'après le constat effectif des gains d'efficience. FO demande un point au CSEC pour avoir les éléments chiffrés nécessaires. La DG répond que le sujet de l'efficience sera prévu au CSEC de janvier 2025.

Par ailleurs, la DG plaide le droit à l'erreur. Certes, mais ce n'est pas faute d'avoir prévenu... Il faut bien admettre que le « poids » de l'erreur est tout de même différentiellement admissible en fonction du niveau où elle se produit...

Le sujet de l'accompagnement intensif fera l'objet d'une information/consultation dans les CSE d'établissement et c'est à cette occasion que seront précisés de nombreux points concrets de mise en œuvre : nombre de portefeuille, où seront-ils positionnés, comment seront gérés les « transferts » des conseillers d'une modalité à l'autre ? ...

L'accompagnement intensif devra être mis en place au tard en juin 2025.



La délégation FO : Elemane ABDOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

● Vision globale sur les parcours intensifs

En 2025, nous ferions donc 180 000 parcours intensifs supplémentaires pour les bénéficiaires du RSA ou les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi et 375 000 parcours sur les modalités d'accompagnement existantes.

Au global, l'ensemble du Réseau pour l'emploi serait en mesure de proposer environ :

6

Total entrées en parcours intensifs	1 590 000
dont accompagnements intensifs supplémentaires FT	180 000
dont accompagnements intensifs existants FT (GLO, EE, CEJ)	375 000
dont accompagnements intensifs existants ML (CEJ)	200 000
dont accompagnements intensifs supplémentaires CD	200 000
dont accompagnements intensifs existants CD	A estimer
dont accompagnements PLIE	140 000
dont formations de plus de 400h	350 000
dont parcours IAE	145 000
Autres solutions structurantes (EPIDE, E2C, etc.)	A estimer



Les leviers à mobiliser

Afin de tenir nos engagements en 2025 :

- . de valoriser les accompagnements existants au titre de l'intensif,
- . de proposer 180 000 accompagnements intensifs supplémentaires,

Plusieurs leviers sont identifiés :

- ❑ Suite à une mesure d'écart entre le cahier des charges de l'intensif (cf travaux du RPE) et la mise en œuvre locale : accompagnement des conseillers actuellement en charge des dispositifs Equip'emploi / Equip'recrut, GLO et AIJ sur les standards de l'intensif au sens de la LPE (2 entretiens par mois, 15h hebdo, 50 DE/ptf, sur une durée 6 mois renouvelable) et l'utilisation des outils dédiés dont « pass emploi ».
- ❑ La montée en charge des portefeuilles CEJ (de 30 à 40 en PTF) suite aux gains liés à l'automatisation du reporting horaire.
- ❑ L'arrêt des portefeuilles « vivier » MET avec transfert des DE concernés sur le suivi ou le guidé et le redéploiement des 820 ressources dédiées aujourd'hui sur des portefeuilles intensifs.
- ❑ La mobilisation du FSE au titre de l'innovation pour la création de nouveaux portefeuilles à dominante RSA (dans le prolongement de l'XP RSA).
- ❑ La réallocation d'ETP actuellement dédiés à l'accompagnement des cadres suite au lancement de la prestation Agil cadres.
- ❑ Les gains d'efficience à redéployer.
- ❑ D'autres leviers identifiés par les régions selon le contexte local.

Le report de charge sur les modalités SUI, GUI, REN sera faible : il correspond à un instant T à 36 000 demandeurs d'emploi, soit une augmentation de taille de portefeuille de 8 demandeurs d'emploi sur la modalité REN ou de 4 demandeurs d'emploi sur la modalité GUI.



La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !



Adhérez

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Les redéploiements de portefeuille

En plus de la bascule des modalités intensives existantes, il est proposé de créer d'autres portefeuilles de parcours intensifs (taille 50 et durée 6 mois), afin d'atteindre 180 000 entrées en parcours intensifs *supplémentaires* sur l'année 2025 (dont environ 50% ARSA), en activant les leviers suivants :

L'augmentation de la taille des portefeuilles CEJ (30 → 50 en cible) Jusqu'à 540 portefeuilles

Les gains d'efficacité réalisés sur le CEJ (cf. annexe) doivent permettre d'augmenter la taille des portefeuilles sans dégrader la qualité de l'accompagnement. Le nombre d'entrées en parcours intensifs réalisé par ces redéploiements dépendra de la trajectoire de déploiement sur 2025.

Le redéploiement des portefeuilles MET Jusqu'à 820 portefeuilles

Les portefeuilles MET ont eu un impact sur les métiers en tension, mais bien en deçà de l'attendu. Pour dégager des moyens dédiés à l'ambition 2025, il est proposé de rattacher les demandeurs d'emploi en MET actuellement à d'autres modalités en fonction de leur situation (tout en continuant à les identifier, notamment pour les CDE, afin de maintenir le dispositif sur les métiers en tension).

Les financements FSE 608 portefeuilles

Les financements FSE relatifs aux fonds innovants pour l'accompagnement rénové (608 ETPT) doivent être mobilisés en 2025 !

Autres leviers Jusqu'à 215 portefeuilles

- Saturation des portefeuilles SUI à 500 demandeurs d'emploi min – jusqu'à 115 portefeuilles.
- Mise à place d'une prestation externalisée pour les cadres à partir de juillet 2024 – jusqu'à 100 portefeuilles.

Ces redéploiements permettent de libérer de nouveaux portefeuilles intensifs Proportionnel aux autres redéploiements

Si chaque nouveau portefeuille intensif est constitué de demandeurs d'emploi venant d'un portefeuille REN de l'agence de taille 100 aujourd'hui, le portefeuille REN (à renommer) deviendrait alors un portefeuille intensif (taille 50). Il est évidemment impossible de faire ces réallocations uniquement à partir du REN, mais cela donne une fourchette max du nombre de portefeuilles intensifs pouvant être dégagés par ce levier.

Leviers pour l'accompagnement intensif



Premiers repères

	Total des entrées en intensif en AIJ, GLO, CEJ et EE	Entrées supplémentaires en parcours intensif (proportionnellement aux leviers activables sur la région ou au poids Opéra)	Total entrées en parcours intensif
AUVERGNE-RHONE-ALPES	36 394	[19 800 – 20 150]	56 088
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	11 262	[6 600 – 6 800]	18 099
BRETAGNE	13 525	[7 550 – 8 010]	20 953
CENTRE-VAL DE LOIRE	11 411	[5 950 – 6 280]	17 362
CORSE	1 808	[670 – 880]	2 432
GRAND EST	27 085	[13 770 – 14 500]	41 487
GUADELOUPE	6 171	[2 180 – 3 020]	9 320
GUYANE	4 208	[960 - 1 090]	5 359
HAUTS-DE-FRANCE	52 207	[16 750 - 18 120]	70 409
ILE DE FRANCE	74 302	[29 300 – 31 400]	103 610
MARTINIQUE	3 863	[1 610 – 1 850]	5 784
MAYOTTE	1 904	[540 – 590]	2 445
NORMANDIE	19 327	[8 100 - 9 900]	29 314
NOUVELLE-AQUITAINE	24 052	[15 530 - 15 600]	39 650
OCCITANIE	28 507	[17 700 – 17 730]	46 291
PAYS DE LA LOIRE	16 939	[9 150 – 9 190]	25 990
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	35 791	[14 180 – 15 160]	49 913
REUNION	8 244	[4 200 – 5 090]	12 493
Total	377 000	180 000	557 000

Au global, nous réaliserions environ 550 000 entrées en parcours intensif sur l'année 2025, dont [180 000 à 200 000] pour les bénéficiaires du RSA (environ 100 000 sur les modalités GLO et EE, et [80 000 – 100 000] - 50% du total – sur les entrées en parcours intensif *supplémentaires*)

Repère pour fixer localement sa contribution aux 180 à 200 000 parcours intensifs pour les BRSA : environ 10% des BRSA du territoire (les CD devant réaliser le même effort).

4



La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !



Adhérez

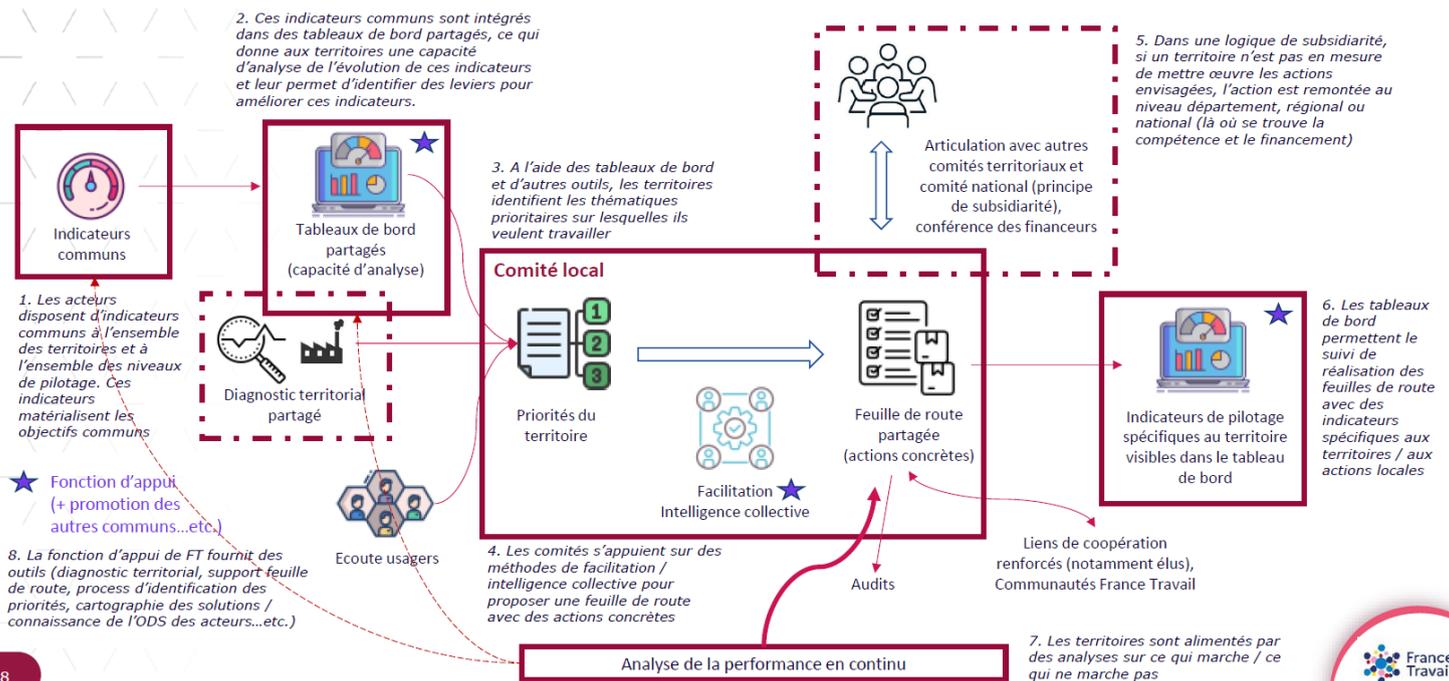
<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Présentation du programme « Mettre en place une gouvernance simplifiée du RPE, assurant un pilotage aux résultats sur objectifs »

Pour la DG ce dossier a deux objectifs : simplifier et construire une feuille de route locale basée sur des objectifs partagés.

Est-ce que la simplification prônée en est vraiment une ? Au vu du schéma ci-dessous, il est légitime de se questionner ...

Une gouvernance opérationnelle et efficace ancrée dans les territoires



FO pointe de nombreux points de questionnement, d'alerte ou encore de décalage :

- Le manque de moyens suffisants au niveau des opérateurs tels les Missions locales et les Conseils départementaux pour faire face à la charge de travail risque d'entraîner un système de déversoir vers France travail, qui n'aura pas plus les moyens de prendre en charge les publics à accompagner ...
- Le niveau d'informatisation de certains opérateurs, au niveau départemental, reste très éloigné de celui de France travail (certains conseils départementaux en sont encore au papier-crayon en ce qui concerne le suivi social des allocataires du RSA)
- Comment, concrètement et en pratique, va se formaliser le rôle de France travail, d'opérateur et de coordinateur du réseau pour l'emploi ? → La DG indique qu'il n'y a pas de définition du rôle de coordinateur, il est à imaginer/adapter selon les territoires ...
- Le juge de paix sera apparemment la feuille de route partagée et les objectifs communs. N'est-ce pas là le plus mauvais angle face à des opérateurs différemment « armés » pour cela ?

La DG précise qu'il peut y avoir une forme de risque perçu par les différents opérateurs à afficher leurs résultats car ils ne communiquent pas dessus à ce jour. En tout état de cause, la DG précise que France travail ne créera pas de portefeuilles spécifiques sur les problématiques professionnelles des départements. Ce n'est pas notre métier.

La liste des indicateurs est à venir début janvier 2025. A suivre de près ...



La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !



Adhèresz

Point d'avancement de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA

La Direction fait un nouveau bilan, au bout d'un an d'expérimentation de l'accompagnement rénové des allocataires du RSA. Si sur le plan des résultats la Direction estime que les expérimentations donnent de bons résultats en termes de placement (64% des ARSA en parcours pro ont retrouvé une activité y compris de courte durée), **FO** rappelle que le contexte de cette expérimentation est un cadre protégé, presque « *cocooné* ».

A cela la DG répond qu'en effet le cadre d'accompagnement des allocataires du RSA à venir n'est pas celui des expérimentations.

FO demande à connaître le budget qui a été investi dans cette opération, par l'ensemble des opérateurs, notamment pour la levée des freins périphériques, mais aussi par France Travail spécifiquement au regard des ressources humaines consacrées.

Le coût du parcours est de 1 100€ en moyenne. Cependant, aucun coût global n'est donné.

9

Information sur la perception du solde de la Taxe d'apprentissage

Depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les Conseils régionaux peuvent habilitier divers organismes à qui les entreprises peuvent verser le solde de la taxe d'apprentissage.

Cinq Conseil régionaux ont habilité France travail à cet effet : Bourgogne-Franche Comté, Grand-Est, Guadeloupe, Martinique, Pays de la Loire

Les CSE de ces établissements seront informés des modalités de mise en œuvre de cette nouveauté.

Questions diverses

FO repose de nouveau la question sur la pleine et entière utilisation de l'enveloppe promotionnelle. En effet **FO** n'a toujours pas de réponse à sa question posée il y a plusieurs semaines destinée à vérifier que le montant de l'enveloppe promotionnelle est désormais correctement calibré.

Pour rappel **FO** avait gagné en justice il y a quelques mois et avait démontré que la Direction retirait certains éléments de rémunération du calcul et privait ainsi chaque année 1 500 agents d'obtenir un coefficient, ce qui est corrigé depuis.

Acculée la Direction nous précise qu'elle nous répondra ultérieurement mais qu'elle ne se sent pas engagée par le fait d'utiliser pleinement le montant de l'enveloppe !!!! En somme, je signe un accord et je me donne le droit de l'appliquer ou pas. *A noter : aucune réaction de la part des signataires de l'accord classification.*

FO se battra jusqu'au bout pour que chaque centime de l'enveloppe promotionnelle revienne aux agents conformément aux accords en vigueur, que **FO** les ait signé ou non, comme celui de la classification.

Prochain CSEC : les 16 et 17 janvier 2024



La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Loïc BARBOUX, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Natalia JOURDIN (RS)

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr