



La situation économique et financière de Pôle emploi devenu France Travail a été présentée aux représentants du personnel au CSE. Les élus du CSE ont voté une expertise, dont l'objectif était de faire un bilan sur la structure financière de notre établissement avant l'arrivée de France Travail et que ce bilan serve de base pour l'avenir, notamment dans le cadre de la transformation imposée par la loi de décembre 2023 dite « Plein emploi ».

#### CETTE EXPERTISE NATIONALE CONFORTE LA FSU EMPLOI HdF DANS SES ALERTES !

- Le désengagement croissant de l'Etat qui, régulièrement, baisse sa participation au budget de France Travail.
- L'obligation faite à l'établissement de financer sur ses fonds propres une part de plus en plus importante des projets et orientations imposées par le gouvernement et qui devraient pourtant être financées par l'Etat.
- La part croissante, année après année, des prestations externalisées alors même que les compétences existent en interne. Cette politique contribue à appauvrir le métier et le rôle des conseillers, et à justifier le gel des recrutements.
- Que des projets comme l'IA, sujet d'avenir et suscitant beaucoup d'interrogations sur sa fiabilité, sa sécurité et sur l'avenir de nos métiers, et nous ayant été présenté comme un projet en cours de développement et de balbutiement est finalement bien plus avancé qu'annoncé par la Direction.
- Dans le cadre de la NAO, la direction fait le choix d'une augmentation générale des salaires à 0 au profit de versement de primes (intérêt, PPV, performance). Pire, les salaires d'augmentent plus depuis plusieurs années, parallèlement à la charge de travail qui, elle, ne cesse d'augmenter.

La FSU Emploi HdF rappelle à la Direction :

- Que le financement de France Travail doit se faire uniquement par l'Etat et que les cotisations versées à l'Unedic doivent servir à l'indemnisation des privés d'emploi !
- Que la course aux gains de productivité sans tenir compte des conditions de travail et des services à rendre aux usagers doit cesser !
- Que l'évolution des salaires est insuffisante au regard de l'inflation
- Que le budget 2025 qui se prépare actuellement doit tenir compte de la charge de travail des agents, et des engagements promis à France Travail !

**Cela conduit la FSU Emploi HdF à voter CONTRE cette politique financière.**



Le lancement de France Travail Pro est officiel. Des opérations sont prévues dans les agences la semaine prochaine. Le lancement de la communication France Travail Pro est prévu officiellement auprès des entreprises la semaine prochaine.

Pour la FSU Emploi, nous nous interrogeons sur ce lancement en quinquennal sans en comprendre les tenants et les aboutissants. Il n'y a eu aucune présentation officielle dans les instances au niveau national ou régional. Qu'y a-t-il derrière tout cela ?

- Tère Participation de France Travail au salon de l'automobile. Lors de ce salon, la MRS, entre autres, a été mise en avant.

Pour la FSU Emploi, malgré la présence de France Travail à ce salon, les recrutements dans le secteur ne vont pas décoller, étant donné la crise et les incertitudes vécues par le secteur automobile actuellement (arrêt des recrutements Ampère, licenciements chez les sous-traitants, recul des installations des Giga Factory, etc.)



En 2023 - 2024, 1059 jeunes ont été accompagnés par les 15 conseillers dédiés sur le dispositif. 95% des acteurs sont satisfaits (élèves, proviseurs et conseillers)

Ce qui change cette année : au lieu de démarrer en janvier, le dispositif démarre en novembre avec une modalité moins soutenue au niveau des ateliers, on passe de 8 à 4. Les coopérations avec les Missions Locales seront renforcées pour construire des actions conjointes.

A noter qu'un nombre important de jeunes qui avaient décidé d'abandonner leurs études ont choisi de poursuivre celles-ci après avoir suivi le dispositif Avenir Pro.

Le dispositif est reconduit pour l'année scolaire 2024 - 2025 mais la direction ne peut donner aucune certitude au-delà.

## Quoi de neuf au CSE ?

Séance du 24 Octobre 2024



Pour la FSU emploi HdF, même si la Direction répond à l'obligation légale d'établir un PAPRIACT, aucune action ne répond réellement aux problématiques que vivent les agents au quotidien (pas de prévention de la charge mentale, pas de réelle prévention des RPS, pas de prévention primaire qui consiste à faire de la prévention des risques professionnels à leur source, aménagements de poste rendus de plus en plus complexes, diminution des possibilités de reclassements pour les agents ne pouvant plus être en contact avec le public, etc.).

**Pour toutes ces raisons, la délégation au CSE s'abstient lors de cette consultation.**



Prime Partage de la Valeur (PPV)

Alors que la Négociation Annuelle obligatoire s'est soldée par un 0 point, le Directeur Général a pris une décision unilatérale : le versement d'une Prime Partage de la Valeur (liée aux mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat).

Pour Qui ? Tous les agents publics et privés présents à l'effectif à la date du versement.

Quand ? Le 20 ou le 23 Décembre

Combien ?

- 800 euros pour les agents privés de niveaux A B C D et pour les agents publics catégorie 1 et 2
- 500 euros pour les agents privés des niveaux à partir de E et pour les agents publics de catégorie 3 et 4

Le montant de la prime est proratisé en fonction de la quotité de travail (sauf pour les mi-temps thérapeutiques, le montant est calculé sur la quotité de travail d'origine).

Pour la FSU Emploi : cette décision HORS NAO montre enfin que ces primes et accessoires sont bien à la main exclusive de l'employeur. La FSU Emploi continue de revendiquer des augmentations générales des traitements et des salaires. Cette prime qui est hors cotisations creuse les déficits et ne bénéficie pas ou peu à la carrière de l'agent.



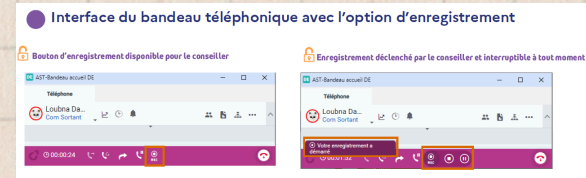
Retrouvez ICI le programme proposé par la FSU Emploi lors du CSE du 24 Octobre 2024!

Eh non ! Vous auriez pu bénéficier d'une réduction pour le concert GOLDMEN (36€ la place) mais grâce à l'abstention de la CGT, CFTD, CFTC, CFE-CGC et du SNAP, cette activité ne pourra pas se mettre en place. L'activité peut se faire, mais à tarif plus onéreux (49€ la place) sur le site de MeyClub.

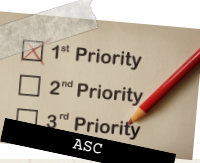


Une expérimentation a eu lieu en Occitanie. L'objectif est de rassurer les agents qui sont en situation d'appels téléphoniques. Nous n'avons pas de date de déploiement dans notre Région.

Les conseillers vont pouvoir enregistrer les appels, lorsqu'ils jugent que c'est nécessaire. L'enregistrement est déclenché par le conseiller. Cela a pour but de protéger le conseiller en indiquant au Demandeur d'Emploi qu'il est enregistré lors d'un appel conflictuel, l'idée est de désamorcer rapidement la situation. Cet enregistrement peut également servir lors d'un dépôt de plainte et être réécouté à froid. Le DE va être prévenu que la conversation est susceptible d'être enregistrée lors d'un appel entrant. Une mise à jour à venir permettra la diffusion de ce message lors des appels sortants.



Pour la FSU Emploi, même s'il ne faut pas "criminaliser" les demandeurs d'emploi, l'idée est plutôt intéressante car elle permet de rassurer et de protéger les collègues lorsqu'ils sont victimes d'une agression. Nous avons rappelé à la direction que cet enregistrement ne doit pas se substituer à la rédaction d'une fiche de signalement et que les ELD doivent donner ces informations à l'ensemble des agents.



#### Nouveautés ASC

Désormais, lorsqu'un agent se positionnera sur une activité proposée par le CSE, un ordre de priorité va s'appliquer afin que le plus grand nombre d'agents puisse profiter des activités.

Pour se faire, il y aura une attribution de points aux agents en fonction de l'utilisation de l'ensemble des subventions sur les activités proposées par la CASC et subventionnées par le CSE en ne prenant pas en compte la billetterie cinéma. 1€ = 1 point

Les règles de priorité s'appliqueront comme suit :

- Nombre de points
- Nombre de dossiers ouverts par l'agent
- Date et heure d'inscription à l'activité
- Hasard

Pour la FSU Emploi, une nouvelle fois, la majorité des organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, SNAP, CFE-CGC) ne favorise pas les familles et les agents qui ont le plus besoin d'aide du CSE pour profiter des activités proposées.

Nous avions une autre proposition prenant en compte la composition familiale et le critère social défini lors de la saisie de la fiche administrative, mais une nouvelle fois, notre projet n'est pas passé.



La loi Plein Emploi impose à tous les bénéficiaires ou demandeurs du RSA ainsi que leur conjoint, tous les jeunes suivis par la Mission Locale et toutes les personnes en situation de handicap, d'être inscrits à France Travail. Leur inscription est systématique.

Lorsqu'une personne va s'inscrire, en fonction de ses réponses au questionnaire d'inscription, elle sera orientée de suite vers le bon opérateur qui va l'accompagner. Tous les opérateurs du réseau pour l'emploi utiliseront un outil commun de diagnostic socio-professionnel. Les PPAE, PACEA, CER disparaissent au profit du contrat d'engagement qui sera enrichi avec les éléments du diagnostic. Chaque demandeur devra réaliser des actions dynamiques sur un volume moyen de 15h par semaine, et devra les démontrer. Les conseillers seront aussi garants de la réalisation de ces actions. C'est le CRE qui va contrôler que le demandeur réalise bien les démarches convenues dans son plan d'action.

Pour les DE en SUIVI, c'est le DE qui devra remplir la réalisation de ces actions. En GUIDE, ce sera moitié-moitié, conseiller - DE et pour le RENFORCE, ce sera le conseiller qui sera garant de compléter les réalisations des actions.

Le conseiller conserve ses marges de manoeuvre, les propositions faites par le système informatique dans MAP ne seront là que pour appuyer le conseiller. C'est également le conseiller qui pourra adapter l'intensité horaire en fonction du plan d'action mis en place.

En Novembre, des cas d'usage (un jeune s'inscrit, qu'est-ce que je fais? un BRSA s'inscrit, qu'est-ce que je fais?) vont être proposés à tous les agents. Le 4 décembre, normalement, les livrables SI seront arrivés. Un webinaire national aura lieu mi-décembre.

La reprise du stock (jeunes Mission Locale non inscrits à FT - BRSA non inscrits à FT) sera réalisée à partir du 1er Avril 2025. L'estimation de ce volume pour notre région arrivera le 25/10.

La période de Janvier à fin Mars doit servir d'apprentissage pour les conseillers : inscription - entretien d'orientation (durée de 25 minutes) - diagnostic socio-professionnel. Au 1er Avril, l'entretien d'orientation va disparaître car il sera réalisé automatiquement lors de l'inscription.

Au 1er janvier 2025, seul le flux des nouveaux inscrits et les demandeurs du RSA seront concernés par ces nouvelles modalités d'inscription.

Si un demandeur d'emploi ne sait pas répondre au questionnaire, une attente spécifique va être créée, il sera rappelé par un conseiller pour réaliser le questionnaire par téléphone. Si un demandeur d'emploi ne répond pas, au bout de 30 jours, il sera convoqué à un entretien pour réaliser le diagnostic, la gestion de la liste s'appliquera.

Les jeunes et les BRSA suivis en sphère sociale ne seront plus soumis à l'actualisation car ils ne sont pas en recherche d'emploi. Les conjoints des bénéficiaires du RSA ne souhaitant pas trouver d'emploi ne seront pas soumis aux obligations de FT. C'est leur choix.

La reprise de stock se fera du 1er Avril 2025 au 1er Avril 2027 : dès qu'un demandeur sera convoqué, le contrat d'engagement sera proposé, si celui-ci refuse, la gestion de la liste s'appliquera (avant la reprise de la gestion de la liste par le CRE).

Un numéro vert pour les demandeurs d'emploi est mis en place dès début Novembre, il sera géré par un prestataire.

3 nouvelles catégories d'inscription vont être créées (si le décret passe) : 9 pour les BRSA en sphère sociale uniquement. 10.1 et 10.2 pour les demandeurs ou bénéficiaires du RSA et leur conjoint en attente de signature de leur contrat d'engagement (le délai peut être de 6 semaines maximales).

We Plan sera mis à jour en Novembre avec l'arrivée de l'activité DPA (Démarrage du Parcours d'Accompagnement) et sera déployé au 1er Janvier. Le DPA sera installé dans l'activité GPF des conseillers.

Les MSA vont être modifiées en Novembre 2025, avec le recul nécessaire sur les ajustements à faire sur les portefeuilles actuels.

Les VSC seront formés au nouvel outil de diagnostic socio-professionnel.

Pour la FSU Emploi, nous regrettons que la direction nous martèle que ça ne sera pas "le big-bang", au vu de la présentation du dossier, nous sommes toutes et tous concernés par ces changements (agents, managers). Les outils, la gestion, la philosophie d'accueil et d'accompagnement et tout cela dans la précipitation, même si on nous dit que la mise en place se fera sur toute l'année.

De nombreux sujets d'inquiétudes existent notamment, sur le flux dans les accueils qu'il y aura à gérer au 1er Janvier et sur la transformation de nos métiers.

Si vous souhaitez avoir plus de détails sur ces changements, retrouvez le dossier complet de la FSU Emploi en cliquant ICI

Contactez-nous si vous avez des interrogations

