



Quoi de neuf au CSE ?

Séance du 26 Septembre 2024



SEF

La formation des demandeurs d'emploi est le plus gros bloc de dépenses de la région. Les prestations représentent le second bloc de dépenses.

Les aides à la mobilité dérogatoires sont soumises à un plafond à ne pas dépasser, soit 40% du budget total. L'aide à la garde d'enfants ne doit pas dépasser, quant à elle, 30% du budget total.

La FSU emploi HdF a fait quelques remarques, notamment sur les 6120 AFPR, est-ce que les entreprises jouent vraiment le jeu de l'embauche à chaque mesure d'adaptation signée? La direction nous informe qu'il y a environ 85% de retour à l'emploi à l'issue des mesures d'adaptation aux postes.

La direction annonce une augmentation du plafond d'emploi pour 2024, cela représente **8 postes**. 8 postes pour toutes les XP mises en place dans la région cette année... Et pour 2025, combien de postes alors que nous allons devoir inscrire tous les jeunes et tous les allocataires du RSA et leurs conjoints.

Pour le moment, il n'y a pas d'impact des décisions politiques sur le budget de notre établissement, mais nous craignons que cela bouge fortement avec les futures politiques d'austérité qui bouleverseront fortement notre quotidien.



Informations du Président

- La gouvernance France Travail : la feuille de route régionale va être déterminée par le Comité Régional pour l'Emploi (CORE). France Travail participe à l'ensemble des commissions mais ne vote pas et est présent en tant qu'opérateur. Les comités départementaux vont se mettre en place, le premier installé sera celui de l'Aisne. Les comités locaux (CLE) se mettent en place d'ici la fin de l'année, et permettront de définir les plans d'action à mettre en oeuvre.

Pour la FSU Emploi, la Direction doit défendre nos actions au sein de la nouvelle gouvernance car pour l'instant, nous ne sommes qu'un exécutant à la main de l'Etat, de la région et du patronat qui n'a qu'une vision à court terme.

- 2 800 connexions au webinar de lundi. L'objectif était de faire un point de rentrée auprès de tous les agents. L'idée était de rassurer les collègues. Il n'y aura pas de bigbang en 2025. Un public nouveau sera inscrit à France Travail, environ 1 500 000 demandeurs en plus inscrits dès janvier (conjointes des allocataires du RSA et jeunes suivis par la Mission Locale). "Je prépare, je m'approprie et je mets en oeuvre" est le nouveau principe de mise en place des projets à venir.

Pour la FSU emploi, ce webinar n'apporte aucune réponse sur les conséquences en terme de charge de travail suite au déploiement des projets à partir de janvier 2025, relatifs à l'application de la loi plein emploi. Comment faire plus avec moins de moyens humains (perte d'environ 3 500 postes d'ici à 2027).



PAPRI Pact

Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

La méthodologie a évolué en 2024. Les RLPS ont été impliqués dans la construction du PAPRI Pact suite aux ateliers organisés en agence. Des plans d'action ont été proposés et ont été complétés. Le PAPRI Pact reprend les 11 risques professionnels identifiés dans l'établissement France Travail.

3 grands axes pour ce PAPRI Pact : promouvoir la culture de prévention et de la gestion des risques, accompagner la transformation en maintenant la performance opérationnelle et sociale et renforcer la collaboration et l'engagement collectif.

La CSSCT va être impliquée dans la construction du PAPRI Pact.

Pour la FSU Emploi HdF, il nous semble important d'avoir un bilan des actions mises au PAPRI Pact l'an dernier afin d'évaluer les impacts de ces actions dans le quotidien des agents.

Quelques réponses à nos questions :

- 50 managers sur 500 ont été formés au module "santé mentale".
- Quelques chartes de bien vivre ensemble ont été remontées au service QVT, celles-ci sont sous-utilisées par les agences.
- Nous n'avons pas eu d'informations sur le nombre de médiation MERCI mise en place.
- Nous avons alerté la direction quant au délai de mise en place des aménagements de poste. Visiblement, il n'y a aucun problème selon la direction ! 100 à 120 000€ de budget prévu pour le mobilier.

La direction propose aux agents de réaliser des entretiens en visio auprès des demandeurs d'emploi afin de limiter les agressions physiques. La FSU emploi rappelle à la direction qu'une agression verbale ou comportementale peut être aussi marquante psychologiquement qu'une agression physique.

Pour la FSU emploi, même si la Direction répond à l'obligation légale d'établir un PAPRI Pact, 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.).



39 95

Il s'agit d'étendre les heures d'ouverture de la ligne entreprise : du lundi au samedi de 7h30 à 20h, en laissant la possibilité pour un employeur de demander un contact durant la plage horaire d'ouverture du service employeur des agences. L'idée est de pouvoir donner des informations de 1er niveau à l'employeur en dehors des heures d'ouverture du service EDE. Le service + est toujours rendu par les services EDE en agence. Le but est également de toucher des entreprises qui ne sont pas encore clientes de nos services. Les plages horaires actuelles des services EDE ne seront pas remises en cause, le respect de l'accord OATT est primordial.

La mise en place de ce service se déploie suite aux résultats du Baromètre Interne Entreprises, 20% des entreprises estiment nécessaire d'étendre les horaires d'ouverture.

La phase de test débute en Octobre pour généralisation au mois de Janvier. Ces 2 mois de test vont permettre de mesurer le nombre d'appels, ainsi que le nombre de demandes de rappels qui seront faits par les employeurs.

La plateforme d'appel est située à Dreux, le prestataire est Intelcia, le coût estimé lors du déploiement France entière est de 1 500 000€. Imaginez le nombre de collègues que FT pourrait recruter avec ces 1 500 000€ !

Pour la FSU Emploi, nous dénonçons à nouveau l'appel à la sous-traitance. Malgré des déclarations de bonne intention, c'est la 2ème fois en quelques semaines que la Direction confie nos missions à destination des entreprises à la sous-traitance après la prospection. Evidemment, cela a un coût. Que se passe-t-il derrière tout cela ? Une vente à la découpe du service entreprises, mission que des sous-traitants du privé, trouve rentable ? 86% des entreprises se déclarent satisfaites de France Travail. La solution est donc de renforcer les équipes EDE et non pas de sous-traiter nos services

La marque France Travail Pro va être lancée le 24/10. Ce dossier sera présenté lors d'un prochain CSE.



Académie France Travail

La plateforme a été déployée cette semaine. Un test a été mis en place avec la Mission Locale de Douai, les conseillers ont pu suivre les formations proposées. La Direction Générale va mettre en place les écoutes pour avoir des retours d'expérience utilisateurs. La majorité des formations actuellement proposées ont une durée courte voire très courte.

C'est une plateforme externalisée, elle est ouverte 24h/24h. Il ne sera pas possible qu'un manager demande à un agent de réaliser ces formations hors temps de travail.

Les inscriptions des partenaires du réseau pour l'emploi est gratuite, chaque partenaire peut proposer des contenus de formation.

En septembre 2025, des challenges pourront être proposés. Enfin, une application va être également déployée.

Un pont sera réalisé en fin d'année pour alimenter les dossiers RH des agents lorsqu'il s'agit d'une formation longue. Il est fort probable que la e-université disparaisse ou soit retravaillée.

Si la formation est longue, celle-ci sera formalisée sur Horoquartz suivant le schéma actuel. Par contre, les e-ou micro-learning ne seront pas tracés sur Horoquartz ou sur les plannings des agents.

HOLIDAY

Ponts 2025

Ponts 2025

Voici le calendrier des jours de pont voté ce jour en CSE :

- le vendredi 02 mai 2025
- le vendredi 09 mai 2025
- le vendredi 30 mai 2025
- le lundi 10 novembre 2025
- le vendredi 26 décembre 2025

Les 5 jours mobiles (JMOB) seront utilisés pour ces 5 journées de pont.

La FSU emploi HdF a voté POUR ce calendrier :)



Facebook FSU
Emploi HdF



Mail FSU HDF



Instagram FSU
Emploi HDF



Blog SNU HDF