

DELIBERATION

Recours à l'expertise, désignation d'un expert habilité et des membres en charge de l'exécution de cette délibération dans le cadre de la consultation légale des représentants du personnel au CSE de France Travail HDF

Les représentants du personnel au CSE de France Travail HDF sont réunis ce jour, le 27/02/2025, dans le cadre de la consultation légale, prévue par le 4^e alinéa du II de l'article L2312-8 du *Code du Travail* : « Information en vue d'une consultation sur l'accompagnement intensif ».

Pour rappel, en avril 2024, les représentants du personnel ont pris connaissance du projet à expérimenter, intitulé « *MSA - Vers de nouvelles modalités d'accompagnement et de suivi* » qui envisageait des évolutions dans l'organisation du travail, la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Après quelques mois de mise en place des modèles d'expérimentation, les élus du CSE de France Travail Hauts-De-France sont informés en vue d'une consultation sur un nouveau modèle d'accompagnement intensif que nous percevons comme un mix du modèle 1 et 2, lequel sera déployé auprès de l'intégralité des agents placement de leur périmètre avant même le bilan de l'expérimentation qui devait pourtant être réalisé en cours d'année 2025, « Le projet de déclinaison des principes de l'accompagnement intensif en Haut-De-France », conduit à la généralisation d'un des segments proposés dans la phase d'expérimentation toujours en cours, « l'accompagnement intensif ».

Ce projet de déploiement de l'accompagnement intensif repose à la fois sur les agents mais aussi sur la capacité d'activation des réseaux de professionnels de façon coordonnée et pluridisciplinaire (FT, mais aussi missions locales, Cap Emploi, Conseils départementaux et délégataires, ...), mais également sur d'autres acteurs qui ne sont pas encore précisés.

Cet accompagnement intensif induit :

- Un portefeuille de 50 DE en moyenne, sur une durée de 6 mois,
- Une relation coconstruite et continue, reposant sur un contrat d'engagement
- Un suivi de la mise en action intensive des DE à travers l'engagement de 15h par semaine pour les démarches d'insertion et de recherche d'emploi
 - Co-élaborer un projet de parcours avec la personne
 - Impliquer le demandeur d'emploi dans la dynamique de son parcours par une fréquence de contacts importante (a minima deux entretiens par mois pour construire/ajuster le parcours).
 - Mobiliser les activités collectives, entretiens et contacts individuels, à hauteur de 15 h par semaine
- La proposition par les agents et l'acceptation par les DE des briques de parcours prédéfinies et/ou de pratiquer des modulations d'intensité au cours des 6 mois
- Une adaptation à la situation de chaque personne et la prise en compte des évènements qui impactent son parcours
- L'identification par les agents des ressources pour répondre aux besoins des personnes (offre de services de France travail, offre de services territoriale,

partenaires, réseau pour l'emploi) et sur les outils appropriés (Dora, Mes Evènements Emploi, ...)

- Du reporting à travers la mesure de l'avancement du DE dans son parcours d'insertion
- La participation aux activités d'accueil en agence

Ce projet est d'autant plus impactant sur les conditions de travail qu'il intervient dans un contexte de réforme du régime d'assurance chômage, qui a pour conséquence la nécessité d'intégrer les nouvelles règles et de faire face à l'augmentation des tensions à l'accueil en lien avec ces décisions qui pénalisent les privés d'emploi.

De plus, la charge de travail excessive engendrée pour l'ensemble du personnel, la pression mise sur la ligne managériale accrue, le déploiement de ce projet sans effectif supplémentaire impacte les conditions de travail. Il convient de prendre aussi en compte la mise en place concomitante des rendez-vous d'orientation et des entretiens de démarrage des parcours d'accompagnement.

Parallèlement, depuis le 1er janvier 2025, le flux important du nombre de DE, dont les bénéficiaires du RSA à intégrer, rend paradoxale l'injonction d'un accompagnement plus intensif pour ceux qui en ont le plus besoin. Nous nous interrogeons sur l'orientation faite par les EDO et craignons que l'orientation des DE qui est faite ne corresponde pas réellement aux besoins d'accompagnement des DE notamment pour les accompagnements intensifs.

De fait, nous identifions le risque que des DE qui auraient besoin d'accompagnements intensifs soient par le biais du système renvoyés sur un portefeuille suivi ou guidé. Nous craignons ainsi que la mise en place de portefeuilles d'accompagnement intensif puisse avoir pour conséquence l'augmentation des autres portefeuilles, notamment ceux des suivis.

Nous nous interrogeons également sur la mise en place de cet accompagnement pour une durée fixée à 6 mois, même si vous la présentez comme renouvelable, alors même qu'à ce jour, certains accompagnements sur le GLO par exemple puisse être reconductibles et prennent jusque 18 mois. Ce qui pose question sur l'efficacité de ce suivi en termes de retour à l'emploi de ce suivi, tout comme les capacités d'absorption des partenaires.

Plus généralement, nous regrettons que ce projet fasse partie d'un projet plus général (BRSA, Agil'Cadre...) dont la finalité et le point d'arrivée ne sont pas communiqués.

Le projet est important car il concerne actuellement 72 000 accompagnements intensifs, dont 20 000 personnes supplémentaires, sans oublier le déploiement de la prestation Agil Cadres à partir de juin. Ce projet ne précise pas si les agents auront d'autres portefeuilles en plus du segment intensif... Ni comment il sera déployé dans chacune des agences.

In fine, les impacts en termes :

- D'organisation du travail dans les agences,
- De redéploiement du personnel afin de répondre à vos priorités en lien avec le déploiement de la Loi Plein Emploi,

- De charge de travail et les éventuelles répercussions sur les autres agents en charge des suivis, des accompagnements guidés,
- De mise en actions des réseaux pluridisciplinaires,
- De régulation sociale dans les agences,
- De modalités de report sur d'éventuels nouveaux indicateurs,
- De conduite des entretiens d'orientation,
- De suivi des 15h d'activité hebdomadaires obligatoires,
- De risque d'augmentation des mécontentements et tensions générées,
- ...

Ne sont mentionnés nulle part sur le document d'information consultation.

Les représentants du personnel au CSE considèrent que les différentes dimensions de ce projet génèrent une importante modification des conditions de santé et de sécurité et des conditions de travail, au sens de l'article L.2312-8, 4ème alinéa du II du code du travail.

De fait, et compte tenu des impacts sur l'organisation du travail en agence et sur la santé des agents, les élus du CSE décident de faire appel à un expert habilité, en application des dispositions du 2° de l'article L.2315-94 du *Code du Travail* afin de réaliser une expertise sur le projet, dans le but :

- D'une part, de les éclairer sur les choix, les enjeux et les conséquences de ce projet en termes d'organisation, de conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité des agents,
- D'autre part, de les assister dans la formulation de l'avis qu'ils devront élaborer sur le projet, conformément à l'article L.2312-8 du *Code du Travail*,

À cet effet, le CSE désigne le cabinet SYNCEA Expertises, expert CSE certifié.

Le cahier des charges fera l'objet d'un cadrage du périmètre le plus adéquat et des modalités entre les membres du CSE et le cabinet.

Le CSE donne mandat à un représentant du personnel par organisation syndicale représentée au CSE pour contacter l'expert et mettre en œuvre toutes dispositions utiles afin d'assurer l'exécution de cette décision.

Nous attendons notamment de cette expertise :

- Une photographie avant/après sur l'accompagnement intensif en termes de volumétrie des portefeuilles par sites, et de la composition des portefeuilles par sites, pour les agents du placement en accompagnement intensif, mais aussi pour les autres,
- Une information sur le nombre d'agents par site devant être concernés par une modification de leurs activités en lien avec un changement de modalité de suivi et de portefeuilles,
- Un éclairage sur les impacts, en termes d'exposition au risque psychosocial, mais pas exclusivement. De la mise en place de cette déclinaison, et des risques de perte de sens et de déqualification potentiels pour les agents conservant des portefeuilles « volumineux »
- Une clarification de la façon dont la déclinaison s'imbrique avec les différents projets en cours (BRSA, gain d'efficience, plan d'efficience, ré déploiement des fonctions support, ...)
- Une analyse des impacts en termes de charge potentielle puisque ce projet se déploie à iso-effectif, à travers, la mise en place des nouveaux portefeuilles, la

gestion des activités contraintes au regard de ces nouvelles modalités d'accompagnement...

- Une analyse d'impacts sur les ELD
- Une analyse d'impacts et risques que fait peser sur les agents cette déclinaison sur tous les départements de la région qui sont en XP MSA sur les deux modèles et hors XP,
- Les impacts de ce dispositif sur les conditions de travail des agents, les RPS, les organisations avec les partenaires et prestataires, les spécificités géographiques des agences et des populations rattachées, la taille des agences avant le déploiement de cette déclinaison.

Le CSE mandate le Secrétaire et ou le Secrétaire adjoint pour veiller à la mise en place de l'expertise, pour ester en justice et représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire (civile ou pénale), en première instance, en appel, en cassation, afin de faire constater l'absence d'information, l'irrégularité de la procédure d'information – consultation, réparer l'entrave, obtenir la communication des informations, faire suspendre les délais de consultations et faire respecter le droit à expertise du CSE.

Fait à Boves, le 27 février 2025

Résultat des votes :

Nombre représentants du personnel présents : 26

Nombre de voix pour : 26

Nombre de voix contre : 0

Nombre d'abstentions : 0

Références :

Article L 2312-8

I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle. ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

IV. - Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

Article L2315-94

Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ;

3° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.