

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

CSEC

Comité Social et
Economique Central

RÉUNION DU 5 MARS 2024

Ordre du jour de la réunion

1. Présentation de la feuille de route 2024
2. Information sur les principes d'organisation de la DG pour la mise en oeuvre de France Travail
3. Point d'étape des préconfigurations régionales

Présentation de la feuille de route 2024

SNAP *Présentation de la feuille de route 2024*

Les premiers constats sont l'absence du DG, l'absence de convention tripartite et présentation du projet de la feuille de route avant le CA du 28 février 2024

Le DGRH nous informe que les orientations stratégiques feront l'objet d'une information / consultation. Une fois la convention tripartite validée, le projet d'établissement sera présenté ensuite en information / consultation

Présentation du document par Charline NICOLAS (DGA) qui est en charge de la convention tripartite et du projet d'établissement

La négociation de la convention tripartite est toujours en cours, la rencontre avec les organisations patronales a eu lieu fin janvier et il manque encore l'engagement de l'état pour 2025 à 2027

Cette Feuille de route est un plan d'action pour préparer le nouveau projet d'établissement (ce ne sont pas les orientations stratégiques).

« Une année de transformation pour se préparer aux échéances à venir tout en consolidant nos acquis »

3 GRANDS AXES

AXE 1 : Amplifier la mobilisation des dispositifs qui ont fait leurs preuves et consolider nos fondamentaux pour lutter contre les tensions de recrutement et la remontée du chômage.

AXE 2 : préparer les échéances 2024-2025 en menant des expérimentations et en installant les communs du réseau des acteurs pour l'emploi.

AXE 3 : mettre pleinement notre organisation et nos compétences au service de nos nouvelles missions et accentuer notre engagement au service de la société toute entière.

DEBATS SUR L'AXE 1

*Augmenter le nombre d'employeurs (augmenter la part de marché) et les accompagner pour leur recrutement en allant au-devant de leurs besoins en déployant progressivement avec les autres acteurs du réseau des « tasks forces », des équipes de prospection et de promotion des profils auprès des entreprises.

*Intensifier l'accompagnement des entreprises tout au long du processus de recrutement en mobilisant les leviers qui ont fait leur preuve (avec pour objectifs Action'recrut à développer, augmenter de 50% les immersions pour les jeunes en CEJ en 2024, augmenter de 50% les candidats évalués par la MRS, et 25% d'augmentation des formations préalables au recrutement).

Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

laurent.merique@francetravail.fr

Isabelle DE OLIVEIRA

isabel.de-oliveira@francetravail.fr

Maryvonne HO SACK WA

ho-sack-wa@francetravail.fr

Laurence THIREAU

laurence.thireau@francetravail.fr

Frédéric PICHON DE BURY

fred.pichondebury@francetravail.fr

Myriam SURLEMONT

myriam.surlemont@francetravail.fr

Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

jl.miraglia@francetravail.fr



RÉUNION DU 5 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

SNAP Questions du SNAP

Le **SNAP** fait part de son inquiétude face à l'ambition de la Direction d'augmenter ses objectifs et demande quels seront les moyens budgétaires et humains pour assurer l'ensemble de ces actions tout en poursuivant la délivrance des services prescrits.

A défaut de moyens supplémentaires, quelles seront les aménagements d'objectifs pour permettre de mener de front l'ensemble des ambitions affichées ?

Le **SNAP** pointe l'utilisation trop importante d'anglicisme pour désigner des actions, des dispositifs ou des situations. Cela ne facilite pas la compréhension.

SNAP Réponse de la Direction

La DG répond qu'hormis les 300 ETP, il n'y aura pas d'effectif supplémentaire et que c'est donc à iso effectif et à iso budget même s'il y aura un peu de budget pour l'Académie France Travail et sur quelques interventions.

La DG précise que ce sont des orientations et qu'elle croit en ces dispositifs qu'il faut promouvoir. Sur les volumes et le calendrier ainsi que pour la feuille de route, tout sera présenté en Avril 2024 et que cela faisait partie des premières ambitions.

Pour la MRS, il y a eu 35.000 candidats évalués au 1^{er} semestre 2023 et donc cela représenterait 14.000 de plus en 2024 et pour POE, 48.000 en 2023 soit 12.000 de plus en 2024.

Au niveau des entreprises, l'enjeu est de mieux coopérer avec les partenaires pour éviter les « triplons » Mission Locale-Conseil Départemental-France Travail qui démarchent la même entreprise.

Sur l'anglicisme, la DG reconnaît qu'un travail est en cours pour éviter les termes en anglais.

L'objectif est de construire une plateforme « Former / recruter » pour promouvoir les formations préalables aux recrutements (un décret est en cours sur les POE, AFPR).

Une nouvelle prestation devrait voir le jour très prochainement pour les TPE, PME pour un accompagnement RH jusqu'à l'intégration et la fidélisation (rien à voir avec la Prestation de Conseil en RH).

Les indicateurs stratégiques seront présentés après la Tripartite.

Il est prévu :

- une augmentation du nombre de contrôles de 20% pour 2024 soit un objectif de 600.000 contrôles en vue d'une redynamisation,
- de proposer des offres d'emploi à des moments clefs du parcours du Demandeur d'emploi (sortants de formation, viviers...),
- de mobiliser des dispositifs de recrutement innovants (stade vers l'emploi, job dating inversés).
- des actions dans les QPV à renforcer ainsi qu'Avenir pro en élargissant à 700 lycées supplémentaires avec les missions locales,
- de valoriser le CEJ auprès des entreprises en accentuant les immersions professionnelles (découverte des métiers),
- de mobiliser les formations en particulier pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail dans le cadre du PIC

Une présentation du CRE rénové sera à l'ordre du jour du prochain CSEC et enfin, il va falloir un arbitrage concernant la continuité des AIJ et CEJ.

La suite de la séance sur la feuille de route se poursuivra lors du prochain CSEC.

Principes d'organisation de la DG pour la mise en œuvre de France Travail

SNAP Présentation par la Direction

Le haut-commissaire a travaillé sur un rapport qui a permis la Loi « plein emploi » et France Travail. Il y a une cohérence entre le rapport et le programme de transformation.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !



RÉUNION DU 5 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Paul BAZIN a été nommé Directeur Général Délégué pour superviser la transformation de France Travail au côté du Directeur Général.

Une Direction de l'appui à la Transformation a été installée. Cette nouvelle organisation a été mise en place afin de proposer les ajustements nécessaires pour atteindre 4 objectifs :

- Assurer, dans le cadre de la gouvernance de France Travail (Conseil d'Administration) et du réseau pour l'emploi (RPE), l'atteinte des objectifs fixés par la Loi « Plein emploi » et par la future convention Etat-Unédic-France Travail
- Responsabiliser des personnes et des équipes sur un pan de la transformation,
- Ouvrir à différents niveaux des espaces de co-construction avec les partenaires du réseau pour l'emploi,
- Matérialiser une transformation par le terrain.

La raison d'être est de travailler sur le comment on voit notre avenir (valeurs professionnelles partagées).

Cette mise en place d'une organisation dédiée à la transformation vise globalement à travailler sur les irritants et comment les faire disparaître pour permettre un cadre de confiance avec tous les partenaires.

12 programmes de transformation :

- 6 programmes métiers, orientés demandeurs d'emploi et entreprises,
- 4 programmes transverses, liés à la gouvernance, au développement de compétences des agents de France Travail et du réseau pour l'emploi, avec l'Académie France Travail, ainsi qu'au SI commun et à l'IA,
- et 2 programmes d'animation des territoires dans les départements pilotes et dans les régions préfiguratrices.

Chaque programme a un certain nombre de projets (environ 4 ou 5)

Dans le cadre de l'Académie France Travail, il faut travailler sur :

- les formateurs, les lieux de formation avec les partenaires à mutualiser
- une réflexion sur des communautés (partage d'informations et de pratiques)
- Une plateforme pour délivrer les compétences (SIRHUS avec E partenaire et d'autres projets possibles)

Il est prévu des appuis aux départements pilotes volet RSA et handicap, aux régions préfiguratrices et à la transformation.

Les directions « historiques » perdurent tels que l'indemnisation et d'ici 18 à 24 mois, on devrait revenir à un cadre plus classique suite à la transformation.

Il est prévu aussi une nouvelle organisation des Directions Territoriales et des Directions Territoriales Déléguées avec la désignation de Directeur Départementaux.

La DG nous précise qu'il n'y a pas de demande de mise en miroir des Directions régionales et pas de programme régional

SNAP Questions du SNAP

- ⇒ Ces créations de postes et de Direction se font-elles à ISO budget ou dispose-t-on d'un budget spécifique ? Si oui, de quel montant ?
- ⇒ Quid des recrutements ? Quels profils ? Quel processus de recrutement ?
- ⇒ Les contributions des Directions de la DG se font-elles à ISO effectif ? Si oui, quid des activités non couvertes par les ressources dédiées à 100% au projet même de façon temporaire ?
- ⇒ Quid de l'accompagnement des régions ? Les DR qui seront sponsors sur les programmes et vont mobiliser les lab France Travail. Quels renforts sur l'activité supplémentaires des Lab France Travail ?
- ⇒ Va-t-il y avoir des appels à missions DG pour apporter une contribution et un soutien à la nouvelle direction par rapport aux différents programmes ?

Pour répondre au SNAP, la DG réaffirme qu'il n'y aura rien d'autre que les 300 ETP et que tout se fait à iso effectif et budget à l'exception de quelques budget pour l'Académie France Travail et certaines interventions.

Le « sponsor » intervient en tant que Directeur Régional (sans son équipe) pour apporter sa vision du programme mais pas pour porter sa région.

La DG s'engage à veiller et à accompagner les collègues des différentes régions sur leur retour suite au terme de leurs missions.

Le nombre de mobilisation (volume d'experts métier) sera le même que par le passé (mission de 18 à 24 mois)

La DG nous rappelle que la vie à France Travail continue à côté de la transformation (Indemnisation, fraude, qualité,...).

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 5 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Pour les 300 ETP, le modèle (OPERA) n'est pas arrêté suite aux remontées des DR.

SNAP Point d'étape des préfigurations régionales

L'objectif est de tester les engagements clefs de la réforme avec les régions volontaires pour France Travail.

6 régions directement impliquées avec, pour chacune, des groupes projets Conseil régional – Services de l'Etat – France Travail et des retours aux 17 régions.

Vague 1 :

- Pays de la Loire (1er juin)
- Hauts-de-France (8 juin)
- Bourgogne-Franche-Comté (7 juillet)

Vague 2 :

- Grand Est : protocole de coopération avancée (27 juin)
- Centre-Val de Loire (13 novembre)
- Bretagne : protocole d'expérimentation (adopté le 13 décembre)

Pour la vague 2, Centre-Val de Loire débute.

Le protocole d'expérimentation en Bretagne est sur deux agglomérations et en Grand Est, il est centré sur le dispositif IAE.

Les 10 priorités principales spécifiquement suivies en 2024

Formation professionnelle

- ✓ Disposer d'un diagnostic et d'une programmation conjointe et d'un suivi commun des formations
- ✓ Améliorer l'accès aux formations aux compétences de base et les lier à des parcours
- ✓ Elargir le recours aux POE, notamment pour les publics défavorisés
- ✓ Saturer les places de formation disponibles, notamment pour les métiers en tension
- ✓ Améliorer le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation

Services aux entreprises

- ✓ Mettre en place une vraie stratégie territoriale conjointe de la relation entreprises et des « task force entreprises » conjointe
- ✓ Enrichir l'offre de services aux entreprises en amont et en aval du recrutement
- ✓ Renforcer l'attractivité des secteurs en tension
- ✓ Accélérer l'engagement et l'inclusivité des entreprises

Gouvernance

- ✓ Installer une ligne de gouvernance complète sur au moins un territoire par région (Comité régional, départemental, local), avec indicateurs de pilotage communs.

La généralisation est prévue en novembre 2024.

Sur l'accès à la formation, il est prévu :

- la mise en place d'un simulateur des revenus des stagiaires de la formation professionnelle (Comment se cumule la rémunération avec les minimas sociaux ?).
- la fusion AFPR / POE (nouveau dispositif à venir)

Les « Task forces » ont pu contribuer à la mise en place de 200 actions dans les 18 régions (expérimentation BRSA).

Les outils pour les entreprises seront présentés ultérieurement (information lors du prochain CSEC dans le cadre de la feuille de route).

La prochaine étape porte sur la capitalisation pour les autres régions en vue de leur feuille de route régionale.

De nombreux projets collaboratifs ont été lancés : 100% inclusion, SPIE, accompagnement global, maison de l'emploi et coopération sur le champ entrepreneurial qui forment l'ADN du réseau des acteurs pour l'emploi.

Pour les DROMS, aucun DROM n'a été volontaire mais un travail pourrait voir le jour à La Réunion.

Le choix a été fait de laisser la main aux Responsables des régions pour définir les acteurs et référents pour l'emploi.

Au niveau territorial, la DG souligne que le choix a été fait de laisser la sagesse aux collègues de l'Etat.

Il n'y aura évidemment plus de région de préfiguration de France Travail car la Loi « plein emploi » est passée.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP