

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

REUNION DES 27 ET 28 MARS 2024

VOS ELUS CSE

Employés

Jean-Louis MURAT
Delphine RICCI
Pascal BANNWARTH
Nina ZORINE
Sihem NAGOUSI
Adeline SOUCHON
Mathieu MALMENAIDE
Asia LOUNIS
Werner ROMAN
Elisabett DA SILVA
Fatiha BEKADDAR

Agents de maitrise
Techniciens

Laurent MERIQUE
Fatima CHIKHAOU
Sylvain BRUGIROUX
Stéphanie VILLEMIN
Pascal DAMBROSIO
Muriel SALOMON GAGNAIRE
Géraldine BARATEAUD
Sihem SOUKI
Sébastien VACHER
Virginie FABRE
Benoît LUCHEZ-GAUVIN
Touria BEN MENNI
Patrice MEGOZ
Marie-Pierre GARRY

Cadres

Isabelle DE OLIVEIRA
Christian BEC

REPRESENTANT
SYNDICAL SNAP

Hicham JAKIR

INFORMATIONS DIRECTION

Les négociations menées depuis plusieurs mois sur le Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PIC) 2024-2027 n'ont pas abouties, l'Etat en a donc confié la gestion à France Travail pour l'année 2024. France Travail a passé des commandes pour assurer des formations sur le budget socle 2024 qui est mobilisé à 75%.

Le DR est en lien avec l'Etat pour prendre le relais sur le PIC v2 comme ça avait été le cas par le passé en ARA. Le DR souhaite que les négociations aboutissent au plus vite avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) pour connaître le montant à notre disposition pour acheter des formations, et enclencher les commandes sur la 2e quinzaine d'avril dans la mesure du possible.

Les montants ne sont pas connus à date mais seront totalement différents par rapport au PIC v1 où le budget était de 160 millions d', il faut s'attendre à une diminution assez conséquente sur la formation professionnelle. Sur les formations socles (FLE, illettrisme, illettrisme), dans le cadre du PIC v2 les publics prioritaires doivent intégrer les formations (jeunes de moins de 26 ans avec niveau inférieur à bac+2, seniors, bénéficiaires de l'obligation d'emploi...).

Le DR réaffirme qu'il souhaite conserver les DOMEX, l'établissement a investi sur le sujet depuis longtemps, ils fonctionnent et ne doivent pas être remis en cause, même si il peut y avoir des évolutions.

Le taux de chômage régional est à 6,5% contre 7,5% au national, la région continue à créer de l'emploi sur certains territoires.

ACCOMPAGNEMENT RENOVE DES ALLOCATAIRES DU RSA

L'expérimentation va être déployée sur de nouveaux territoires en ARA:

Vichy, tout le département du Cantal, pour le Nouveau Rhône Villefranche sur Saône et sur la Haute-Savoie le Genevois et la Basse Vallée de l'Arve.

Le DR rappelle qu'on ne part pas d'une page blanche, mais chaque territoire ayant ses particularités, les expérimentations seront différentes. On pourra même s'approcher d'expérimentations d'autres régions, notamment parce que le Rhône est le seul territoire à avoir le format Réunions d'information et d'orientation. Les décisions se font à 3 avec l'Etat, le conseil départemental et France Travail.

PRESENTATION DE LA FEUILLE DE ROUTE STRATEGIQUE 2024

Dans sa feuille de route, le DG précise que 2024 est une année de transformation pour se préparer aux échéances à venir, une réforme d'ampleur va se mettre en place progressivement d'ici 2027 autour de 4 axes

1. Repérer l'ensemble des personnes en recherche d'emploi, les inscrire à France Travail et leur proposer un parcours d'accompagnement adapté ;
2. Dynamiser l'ensemble des personnes inscrites à France Travail, avec un contrat d'engagement, et davantage de parcours d'accompagnement intensifs pour maximiser le retour à l'emploi ;
3. Accompagner l'ensemble des entreprises qui ont des besoins de recrutement, singulièrement les TPE-PME, en allant au-devant de leurs besoins;
4. Mettre en place les outils communs favorisant la coopération entre les acteurs, leur pilotage par l'Etat et les collectivités territoriales, et l'efficacité globale du système.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat **NA**tional du **Pe**rsnnel de France Travail

REGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Cliquez ici pour adhérer au SNAP

syndicat.snap-ara@francetravail.fr
www.snap-francetravail.fr



REUNION DES 27 ET 28 MARS 2024 2/4

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

Les orientations de cette feuille de route dépendent à la fois du projet de convention tripartite, et des obligations fixées par la loi pour le plein emploi votée fin 2023.

Aujourd'hui dans la Région, 43% des bénéficiaires du RSA sont inscrits dans nos fichiers avec des disparités selon les territoires). Pour le DR, il existe un changement important autour des missions que nous allons rendre pour le réseau pour l'emploi, il faut le prendre en compte dans notre façon de travailler.

Le contrat d'engagement va évoluer sur les droits et devoirs, avec de nouveaux parcours d'accompagnement. 2024 sera une année de transformation pour France Travail, avec des expérimentations de 3 grands axes :

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

Un travail va être conduit sur les besoins des **entreprises**, celles qui travaillent avec nous sont satisfaites, il faut aller chercher les autres, notamment les PME et TPE. Le DR souhaite aider les entreprises à recruter via la mise en place de task forces de prospection et de promotion de profils auprès des employeurs. Il faut dégager du temps pour que les CDE puissent aller faire des visites entreprises. Il faut augmenter le nombre d'employeurs rencontrés, ces chiffres seront analysés au niveau national et régional. Pour 2024, le feuille de route prévoit une hausse de 50% des jeunes CEJ en immersion professionnelle, une hausse de 50% des candidats évalués via la MRS, une hausse de 25% des formations préalables au recrutement grâce à la simplification de la POE, une hausse de 15% de la promotion de profils...

Il faudra augmenter le nombre et la qualité des offres proposées aux **demandeurs d'emploi**, particulièrement aux moments clefs du parcours (sortants de formation, viviers...), mobiliser la formation en particulier sur les DE les plus éloignés du marché du travail dans le cadre du PIC.

Un travail sera conduit sur la poursuite de la consolidation des fondamentaux des **Conseillers Référent Indemnisation** pour que les demandeurs puissent avoir accès au « juste droit ».

SNAP Le **SNAP** a demandé comment allaient être accompagnées les équipes entreprises dans la mise en place d'exercices MRS en agence et comment allait être prise en compte la charge de travail supplémentaire au vu, notamment, des objectifs et résultats attendus? Le **SNAP** rappelle qu'on demande toujours plus, quelle que soit la dominante, et ce à iso effectif.

2. Préparer les échéances 2025 en menant des expérimentations et en installant les communs du réseau pour l'emploi ;

L'idée est de préparer l'inscription de tous à France Travail au 1^{er} janvier 2025 et l'orientation au sein du réseau pour l'emploi. Cela passera notamment par des expérimentations sur les nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement (MSA), préparer et tester avant généralisation pour le 1er janvier 2025 la 1^{er} étape de l'inscription généralisée à France Travail et les critères d'orientation de toutes les personnes en recherche d'emploi ou rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion, le contrôle rénové qui remplace en partie la gestion de la liste.

La région sera concernée sur les nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement et le CRE rénové.

3. Mettre pleinement notre organisation et nos compétences au service de nos nouvelles ambitions

Pour le DR, chacun doit être engagé à son niveau dans la transformation de France Travail. Cet axe doit permettre la simplification du quotidien des agents pour avoir des gains d'efficacité, en identifiant les actions à mener en priorité au sein des agences, des plateformes des fonctions supports, tant au niveau procédures, que sur le système d'information et le pilotage. Il doit permettre de développer les compétences des collaborateurs, notamment sur l'indemnisation et l'accélération des recrutements. Il doit également permettre d'améliorer la sécurité des agents par le déploiement du plan équipements sureté.

SNAP Le **SNAP** a rappelé qu'il serait préférable de simplifier le travail des agents avant d'ajouter de nouvelles tâches. Pour être pleinement engagés dans la transformation de France Travail, il faudrait que les agents aient le temps de sortir de leur quotidien

Le DR rappelle que la feuille de route est en grande majorité la transposition du rapport France Travail publié l'an passé. Même si la feuille de route parle de tester de nouveaux concepts d'agences et des « lieux France Travail », il n'y a pas de remise en cause des projets immobiliers en cours, il y a des pistes concrètes pour les sites de Cluses et de Vénissieux qui sont en attente depuis longtemps. Le DR espère qu'elles seront validées rapidement.

ORGANISATION TERRITORIALE DE FRANCE TRAVAIL AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

L'ambition de la réforme est d'installer une meilleure coopération entre France Travail, les Missions locales, les Cap Emploi et les collectivités territoriales, notamment les Conseils Régionaux et Départementaux réunis au sein du Réseau pour l'emploi. Une nouvelle gouvernance est créée avec les comités pour l'emploi, dont le comité national installé en janvier 2024. Des comités territoriaux au niveau régional, départemental et local seront mis en place dès juillet 2024 et au plus tard au 1er janvier 2025.





REUNION DES 27 ET 28 MARS 2024
3/4

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

France Travail aura un rôle d'appui auprès de ces instances de gouvernance, par l'élaboration de feuilles de route, de plans d'actions locaux ou encore par la production des indicateurs de suivi, de pilotage et d'évaluation des actions collectives du réseau. Aujourd'hui, les directions territoriales ne correspondent pas systématiquement aux départements et la nécessité de renforcer le travail de proximité avec le Conseil départemental, la préfecture de département et la DDEETS, nécessitent d'adosser de manière systématique le territoire à la maille départementale.

La région Auvergne Rhône-Alpes est composée de 94 agences, 10 points relais, répartis sur 12 départements et 7 Directions Territoriales (DT). Le nouveau maillage des DT au niveau du département entraînera des changements de DT pour certaines agences, Roanne et Montbrison seront rattachées à la DT Loire, Thoiry à la DT Ain. Sur le périmètre Auvergne, Thiers, Ambert et Issoire seront rattachés à la DT Puy de Dôme.

Ces évolutions sont réalisées à iso-effectifs, et les 7 directions territoriales supports sont maintenues. Placées sous la responsabilité d'un responsable de service, elles interviendront sur un ou plusieurs départements et resteront rattachées au DT du lieu d'implantation.

La DT de Clermont Ferrand intervient pour les départements de l'Allier, le Puy de Dôme et le Cantal, celle de St Etienne intervient pour les départements de Haute-Loire et de la Loire. La DT de Valence intervient pour les départements de l'Ardèche et de la Drôme et celle de Chambéry pour les départements de l'Ain et de la Savoie. Il n'y a pas de changements pour les autres DT.

Au niveau départemental, au moins un chargé de partenariat accompagnera le DT sur la gouvernance des Comités Départementaux pour l'emploi, et les directeurs d'agence sur la gouvernance des Comités Locaux pour l'emploi. Placés sous l'autorité du DT, ils participent aux réunions et relations partenariales.

Les postes de managers supérieurs (DT et DTD) seront diffusés dans la bourse des emplois fin avril, et les décisions de nomination interviendront fin juin au plus tard.

EXPERIMENTATION VERS DE NOUVELLES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI

Cette expérimentation s'inscrit dans les objectifs de la feuille de route 2024 au sein d'un cadre national, pour permettre au modèle actuel d'accompagnement de s'adapter aux besoins des demandeurs d'emploi, en proposant un accompagnement plus intensif à ceux qui en ont le plus besoin ; en adaptant l'intensité de l'accompagnement en fonction de la situation du demandeur d'emploi, dans une logique de parcours. Les agences ont été tirées au sort par la DG selon différents critères, notamment les territoires socio-économiques et la taille des agences, dans un esprit de pure neutralité, pour que l'expérimentation ne soit pas faussée par des agences avec un collectif plus volontaire. En parallèle une évaluation sera faite sur des agences témoins, pour comparer, mais les agences ne seront pas tenues au courant.

Dans le cadre de l'expérimentation, deux nouvelles modalités de parcours sont proposées

1. La segmentation par besoin

Ce modèle de segmentation est fondé sur la nature des besoins principaux, identifiés avec le DE lors du diagnostic basé sur celui de l'XP BRSA, et dans une logique de parcours. Un objectif prioritaire est défini et partagé, s'appuyant principalement sur l'appréciation de l'employabilité et une offre de service est associée. La durée est bornée par un jalon « corde de rappel » pour permettre la ré-interrogation des besoins et un changement de modalité.

Ce modèle est découpé en 3 types de parcours (emploi, équilibré et remobilisation).

Dans le **parcours emploi**, les DE immédiatement employable pour une durée de 3 à 6 mois, et les besoins d'accompagnement intensif à la recherche d'emploi ou validation du projet pour un parcours de 6 mois renouvelable 1 fois maximum. Il pourrait y avoir des tests de portefeuilles CDE dont la taille pourra varier d'un site à l'autre.

Dans le **parcours équilibré** on retrouve l'accompagnement global « rénové », pour lever des freins périphériques non bloquants. Le **parcours remobilisation** se concentrera sur la levée des freins avant l'emploi par les travailleurs sociaux des Conseils Départementaux et délégataires. Les portefeuilles spécifiques (EXH, CEJ, AIJ, Equip'emploi, CSP...) seront conservés en parallèle.

2. La priorité à une alliance de travail

Un accompagnement à deux vitesses, avec un accompagnement intensif assuré par un référent de parcours qui pourrait mobiliser des expertises internes et externes, limité dans le temps pour permettre à un maximum de DE d'en bénéficier. Les autres DE seront orientés vers des portefeuilles plus volumineux, voire collectifs, ou accompagnés par un prestataire.

Une corde de rappel tous les 6 mois permettra de repérer les évolutions de situations et besoins d'accompagnement intensif.

En ARA neuf agences vont expérimenter le modèle 1 : Le Puy en Velay, Thiers, Ambérieu-en-Bugey, Meythet, Bourgoin-Jallieu, Villeurbanne, Lyon Part Dieu, Roussillon, et Valence Victor Hugo, soit 606 agents concernés.

Le modèle 2 sera expérimenté sur deux agences, Tarare et Thoiry ce qui représente 113 agents concernés. Lorsqu'une agence basculera sur une nouvelle modalité, cela concernera toute l'agence, et ce sans moyens supplémentaires.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !





REUNION DES 27 ET 28 MARS 2024
4/4

CSE

**Auvergne
Rhône-Alpes**

Quel que soit le modèle retenu, le but est de proposer une offre de service réaliste et personnalisée aux usagers, rationaliser et clarifier l'offre de service mobilisable par les conseillers, préciser les modalités du diagnostic initial et continu sur la base des XP en cours (BRSA, pack de remobilisation). La notion de « en » et « hors » portefeuille sera supprimée car la charge est similaire. La mise en œuvre se fera graduellement au rythme de l'agence, en fonction de l'environnement interne et du contexte, avec une fin prévue le 30 juin 2025 en vue d'une généralisation à compter de novembre 2025.

PILOTE DU CONTROLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI (CRE) RENOVE

Le CRE a été mis en place en 2015, aujourd'hui, le régime des droits et devoirs s'appuie sur un double système de contrôle et de sanction, l'un semi-automatique, la gestion de la liste, à la main des agences, permettant de sanctionner les manquements relevant du 1er et du 2^{ème} groupe (absences à rdv, à action d'aide à la recherche d'emploi, à formation, à prestations), et l'autre plus approfondi, mené par 600 conseillers dédiés au contrôle de la recherche d'emploi.

Suite à l'adoption de la loi Plein emploi, le CRE actuel doit être remplacé par un système dans lequel l'appréciation des manquements est globalisée afin de sanctionner un comportement général du DE identifié par un faisceau d'indices. France Travail, les missions locales, Cap emploi et les conseils départementaux doivent contrôler le respect des engagements des personnes qu'ils accompagnent, éventuellement selon des modalités de contrôle conjointes.

Le service public s'engage à proposer un accompagnement adapté aux besoins de tous ceux qui ont besoin d'un emploi, c'est le droit à l'accompagnement. Les usagers de ces services s'engagent quant à eux à participer aux actions proposées et à rechercher activement un emploi, c'est le devoir d'assiduité et de recherche d'emploi.

Ces droits et devoirs feront l'objet d'un contrat d'engagement dynamique et seront actualisés régulièrement, le contrôle de la recherche d'emploi a donc pour objet la vérification du respect de ces engagements réciproques. Le devoir d'assiduité et de recherche d'emploi sera sanctionné en cas d'insuffisance, mais si le droit à l'accompagnement n'a pas été effectif, il fera l'objet d'une proposition d'action de remobilisation.

L'évolution du contrôle de la recherche d'emploi se fera dans le respect de principes clefs :

- Maintien du contradictoire
- Equité de traitement
- Notion de territorialisation
- Universalité du contrôle
- Le doute bénéficie au DE
- Séparation du contrôle et de l'accompagnement

Des référents CRE seront créés en agence pour améliorer l'analyse de la situation du DE et la continuité de son suivi.

Pour réduire la durée des contrôles, une procédure permettra de traiter rapidement les situations lorsque le faisceau d'indice est suffisant, via une grille commune afin d'harmoniser les pratiques et garantir l'égalité de traitement. En l'absence d'éléments suffisants pour statuer sur le dossier, un entretien téléphonique sera mené pour avoir un complément d'informations. L'intelligence artificielle pourrait venir en appui pour alléger le travail des agents.

La durée moyenne d'un contrôle est ainsi estimée entre 5 et 15 jours, soit un gain de 10 jours ouvrés.

Les requêtes doivent garantir l'universalité du contrôle, pour ne pas cibler un public spécifiquement, il y aura également des contrôles aléatoires. Il y a actuellement des plans sur les sortants de formation et inscrits sur des métiers en tension. Il n'y a pas de traitement particulier des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou des DE proche de la retraite. Les agences pourront toujours signaler des situations à contrôler.

Ce pilote préfigure de la suite du CRE nationalement, il permet de poser différentes questions, notamment en termes de moyens qui pour l'instant restent à iso effectif, aussi bien en nombre qu'en compétences. L'automatisation ne doit pas interdire la personnalisation, c'est bien le conseiller qui prendra ou non la décision d'une sanction, et pas un algorithme. France Travail contrôlera les BRSA qui sont suivis par France Travail, ceux suivis par le Conseil Départemental seront contrôlés par le Conseil Départemental.

Les nouveaux contrôles issus du transfert de la GL débiteront à compter de mai 2024, les territoires concernés seront précisés ultérieurement.

Les requêtes existantes seront adaptées et d'autres créées pour améliorer le ciblage des DE à fort risque de décrochage ou sans actions de retour à l'emploi. La dématérialisation sera accrue pour réaliser des gains de productivité dans le respect de la RGPD. L'objectif est d'augmenter les contrôles de 20% en 2024, soit 600 000 au national

SNAP Le **SNAP** a rappelé que l'aspect mécanique et automatique de la GL était source de tension et d'incompréhension des demandeurs comme des collègues, et que le CRE rénové devrait permettre d'avoir une approche globale, tenant compte de l'aspect humain, du contexte métier, du marché du travail, de la réalité des territoires et du parcours de vie du demandeur d'emploi. Les élus du **SNAP** ont rappelé que les agents CRE exercent leur travail tous les jours avec loyauté et objectivité.

Retrouvez ici les déclarations des élus du SNAP en ouverture de CSE

