

PROCHE,
ACTIF,
humain !**SNAP****CSE**Auvergne
Rhône-Alpes**RÉUNION DU 19 DECEMBRE 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
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

**VOTRE DELEGUE
REGIONAL**

Sylvain BRUGIROUX

CYCLONE CHIDO à MAYOTTE

Pour agir humainement et humblement face à la situation catastrophique que vivent actuellement nos concitoyens et collègues mahorais à la suite du passage du cyclone « Chido », les élus du CSE souhaitent exprimer toute leur solidarité et soutien en soumettant aux élus du CSE Auvergne-Rhône-Alpes le vote d'une aide financière exceptionnelle de la part du CSE Auvergne-Rhône-Alpes pour Mayotte en 2025.

Cette déclaration, portée notamment par **le SNAP** a été votée à l'unanimité par les élus du CSE.

Un don représentant un maximum de maximum de 10% des excédents du budget Activités Sociales et Culturelles est possible, le montant et le cadre de ce don seront définis dès que possible.

Le directeur régional a été en contact avec le DR de Mayotte dont le témoignage a été très touchant. Sa préoccupation première a été de savoir où sont nos collègues. À cette date, la priorité est humaine, aussi des dispositions ont été prises. Concernant la continuité de service, les allocations ont continué à être versées à l'ensemble des usagers indemnisés, y compris pour ceux qui ont connu des problématiques d'actualisation. Une régularisation sera effectuée, si besoin, par la suite, la gestion de la liste est suspendue jusqu'à nouvel ordre. Le Directeur Régional s'est porté volontaire pour le traitement des activités autour de l'indemnisation, même si les collègues de La Réunion s'en occupent beaucoup.

Une agence a été partiellement inondée et une autre totalement inondée. Pour un point relai, nous n'avons aucune information, car les collègues ne parvenaient pas à l'atteindre. Des collègues, qui étaient en formation à Paris et sont restés bloqués en métropole. Certains rencontrent des difficultés pour rejoindre leur famille. Il n'y a pas de date officielle concernant de nouveaux vols donc nous ne savons pas quand nos collègues pourront rentrer. Pour le Directeur Régional, la reconstruction sur l'île sera très longue, y compris d'un point de vue psychologique et physique.

Le SNAP a demandé que les demandes de congés des agents originaires de Mayotte afin de retrouver leurs familles et leurs proches soient facilitées une fois les vols rétablis, particulièrement pour ceux qui souhaiteraient bénéficier de 4 à 5 semaines de vacances.

Le Directeur Régional nous a dit s'engager pour la région, mais qu'il ne doutait pas que tout serait fait également au niveau national pour trouver des solutions.

INFORMATIONS DIRECTION**Point sur la plateforme « prendresoin.fr »**

Des milliers de postes sont actuellement disponibles dans les secteurs tels que la santé, la petite enfance, l'accompagnement des personnes âgées et les personnes en situation de handicap. Pour y répondre, le gouvernement a lancé une nouvelle plateforme le 18 novembre. Ce projet a été initié en collaboration entre le ministre de la Santé et le ministre du Travail, avec le soutien de France Travail, dans un esprit de co-construction. Cette plateforme permet de découvrir divers métiers, de se former et de postuler. Une vaste campagne de communication a été déployée au niveau national pour promouvoir cette initiative.

SNAP Pour **Le SNAP**, il s'agit d'un vrai sujet, car cela touche beaucoup de nos compatriotes. Nous avons beaucoup d'exemples au travers des missions que nous rendons. Des EHPAD rencontrent des difficultés à recruter, comme certains hôpitaux ou cliniques. Cela nous touche tous, très intimement. Nous trouvons que la communication n'a pas été optimale.

Toutefois, la plateforme est facile d'utilisation et renvoie vers de nombreux sites ou liens. Il existe un sujet concernant l'attractivité de ces métiers, en lien avec les conditions de travail et les salaires. Il faudra certainement travailler sur ces aspects avec les syndicats de ces métiers.

Le DRAO nous a indiqué que la plateforme était en cours d'évolution, ce qui explique le peu de communication en interne. L'Agence Régionale de Santé conduit un travail sur la question de l'attractivité des métiers, avec différents acteurs, comme la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités. France Travail travaille déjà avec l'ARS et va continuer à le faire.

SNAP Pour **Le SNAP**, il y a eu un raté au niveau de la communication. Il aurait fallu travailler la communication en interne pour que nos CDE puissent en faire la promotion, avant de communiquer à l'externe. Nous aurions pu attendre que le produit soit fini ou plus abouti pour communiquer. La demande était un choix ministériel, pour autant il nous semble qu'elle était prématurée.

Le Directeur Régional a convenu que nous aurions pu communiquer différemment en interne.

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



RÉUNION DU 19 DECEMBRE 2024 2/5

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

Point sur l'expérimentation sur les entretiens giratoires menée à l'agence de Lyon Vaise

Les différentes organisations syndicales avaient demandé un point sur la prestation proposée et le prestataire, suite à différentes alertes des agents du site. Le Directeur Départemental du Rhône a présenté l'expérimentation qui se déroule aussi la région Occitanie. Les entretiens giratoires sont des entretiens très brefs qui ont vocation à orienter les bénéficiaires vers les services les plus adaptés, notamment en lien avec leurs besoins et leurs projets. La méthode est basée sur des questions qui favorisent l'alliance de travail et qui permettent de rendre les bénéficiaires acteurs en encourageant l'écoute. Pour le DD du Rhône, cela ressemble beaucoup aux entretiens d'orientation que nous allons mener.

L'expérimentation a eu lieu à l'agence de Lyon Vaise et a fait l'objet d'une formation, déclinée par un prestataire, réalisée sur la base du volontariat, à destination d'un public de Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (inscrit en continu depuis 12 mois) et permet d'avoir des résultats plutôt intéressants. Ces entretiens peuvent être réalisés à l'issue d'un pack de remobilisation. À date, ces entretiens n'avaient pas encore été mobilisés, car la formation venait de se terminer.

Dans le cadre de la formation dispensée par le prestataire, certains collègues ont pu être heurtés par les méthodes du prestataire, car il s'agit d'une formation qui se rapproche plutôt de la thérapie.

Pour le DD du Rhône, ces entretiens giratoires sont des outils très intéressants, l'idée étant de définir le projet professionnel ainsi que tous les services qui doivent être déployés dans ce cadre-là. Les agents qui sont formés à cette méthode ont désormais la possibilité de l'utiliser, sur la base du volontariat.

SNAP Les élus du **SNAP** sont intervenus pour rappeler qu'ils n'étaient pas choqués par l'expérimentation, mais par les propos à caractère sexistes ou discriminant tenus par le prestataire lors des formations. Cette alerte avait été remontée par les représentants de proximité du **SNAP** lors de la réunion du 18 novembre, et c'est suite à cette alerte que la Directrice Départementale Déléguée a contacté le Directeur d'Agence afin d'arrêter immédiatement cette intervention et de faire un recadrage. Après l'entretien de cadrage, nous avons arrêté toutes relations avec ce prestataire. Actuellement, nous n'avons plus aucune relation avec cette personne.

Le Directeur Régional qui ne connaissait pas le prestataire nous a indiqué que la région arrêterait de travailler avec lui, et que la situation a été remontée au niveau national. Il a entendu et pris notes des interventions des élus, et pour lui les faits décrits sont inadmissibles. Il va prendre contact avec la Directrice régionale d'Occitanie puisque le prestataire intervient là-bas également.

Il a précisé que cette expérimentation est financée sur un budget de 5%, comme beaucoup d'autres dans notre région, et ne nécessite pas de présentation en CSE.

ÉVOLUTION DU PROCESSUS D'INSCRIPTION AU CONTRAT D'ENGAGEMENT

Le DRAO rappelle que l'entretien d'orientation ne sera pas soumis automatiquement à la gestion de la liste, en cas d'absence ou impossibilité de joindre le demandeur, un entretien d'orientation sera reproposé. Si le demandeur ne réalise pas son entretien d'orientation, il pourra être radié, comme c'était le cas dès la première absence à un ESI. Si une personne refuse par la suite de signer son contrat d'engagement, la procédure restera la même que dans le cadre du PPAE.

Les entretiens d'orientation sont une étape temporaire qui devrait être automatisée à compter du 1^{er} avril

SNAP Les élus du **SNAP** ont alerté sur la durée des EDO qui peut varier de 15 à 30 minutes d'un site à l'autre, non pas en raison du public, mais des effectifs présents pour les effectuer. Il nous semble important qu'un point d'étape soit réalisé après 15 jours ou un mois pour faire adapter le fonctionnement selon l'expérience acquise et les besoins du public.

Pour le DRAO, il ne faut pas trop normer le temps consacré aux EDO, car en fonction des territoires, certains publics pourraient nécessiter plus de temps. Le questionnaire doit permettre aux agents de se familiariser avec le processus d'automatisation via un algorithme.

L'orientation des Bénéficiaires du RSA relève de la responsabilité des Conseils départementaux, cependant ils ont la possibilité de s'appuyer sur France Travail pour effectuer cette orientation, la région est actuellement en discussion avec 2 départements, l'Ain et la Savoie, pour une mise en place à l'été 2025, car elle nécessite un travail, notamment au niveau des systèmes d'information.

Une convention nationale « chapeau » est en cours de préparation, elle permettra de décliner les différents sujets en vue d'une signature avec les conseils départementaux, notamment lorsque France Travail sera chargé de l'orientation des Bénéficiaires du RSA, ou si le conseil départemental attribue des postes à France Travail.

Sur la région, il y a environ 149 600 Bénéficiaires du RSA, parmi lesquels, environ 41% sont inscrits à France Travail, et 87% sont connus, c'est-à-dire inscrits ou ayant été inscrits. Cela signifie qu'environ 12 à 13% des BRSA, soit environ 18 000 personnes, ne sont pas connus. La gestion des Bénéficiaires du RSA sera longue et s'étale jusqu'en 2027. Sur les 33 000 jeunes accompagnés par la mission locale en ARA, environ 10 000 ne sont pas inscrits à France Travail, et pour Cap emploi le volume est très faible.

Si un conseiller ne parvient pas à joindre un demandeur d'emploi après l'entretien d'orientation, ce dernier sera inscrit sans avoir eu de proposition d'accompagnement. Un délai pourra s'écouler, mais le demandeur pourrait être radié s'il ne réalise pas les démarches requises. En ce qui concerne les 15 heures d'activité obligatoires, elles sont inscrites dans la loi, le Conseil National de l'Emploi doit encore définir les modalités, mais cela n'empêche pas de détailler les contenus d'accompagnement, comme des immersions, des formations, etc.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES PORTÉES PAR LE PLAN DE TRANSFORMATION

Lors de la première présentation le 28 août 2024, les élus du CSEC, devant les nombreuses questions posées par les orientations stratégiques du plan de transformation, et au vu du faible nombre de réponses ont voté une expertise sur le sujet.

La loi pour le plein emploi, entrée en vigueur au 1er janvier 2024, confère à France Travail de nouvelles missions, notamment l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la coordination des acteurs du réseau pour l'emploi. L'objectif principal est d'améliorer l'efficacité et l'accessibilité des services offerts aux usagers tout en garantissant un suivi intensif.

Les ambitions de France Travail se déclinent en trois objectifs stratégiques, et 15 projets :

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !





RÉUNION DU 19 DECEMBRE 2024

3/5

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

1. **Accès à un emploi durable : Offrir aux demandeurs d'emploi les moyens nécessaires pour accéder à un emploi stable.**
 - 1) **Repérer l'ensemble des personnes en recherche d'emploi** : Ce projet vise à identifier toutes les personnes susceptibles d'être accompagnées, en s'appuyant sur des partenariats avec des associations.
 - 2) **Assurer une entrée en parcours d'accompagnement rapide avec le référent le plus approprié** : L'objectif est de faciliter l'inscription et l'orientation rapide des demandeurs d'emploi vers le bon référent.
 - 3) **Proposer des parcours d'accompagnement personnalisés** : Ce projet se concentre sur la création de parcours adaptés aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi, notamment pour ceux qui nécessitent un suivi intensif.
 - 4) **Proposer un accompagnement rénové aux allocataires du RSA** : L'accompagnement sera renforcé pour les bénéficiaires du RSA afin de favoriser leur retour à l'emploi.
 - 5) **Développer l'insertion des personnes en situation de handicap** : Ce projet vise à garantir que les personnes handicapées aient accès à des services adaptés pour leur insertion professionnelle.
 - 6) **Rénover le contrôle de la recherche d'emploi** : L'objectif est d'améliorer la qualité et l'efficacité du contrôle exercé sur les demandeurs d'emploi.
 - 7) **Renforcer l'efficacité et l'accessibilité des formations** : Ce projet vise à améliorer l'accès aux formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi.
 - 8) **Améliorer l'accueil et la relation usagers** : L'objectif est de rendre l'accueil plus efficace et convivial pour les usagers, facilitant ainsi leurs démarches.
2. **Droits à indemnisation : Assurer que les usagers puissent bénéficier de leurs droits en matière d'indemnisation.**
 - 9) **Assurer un haut niveau de qualité de l'indemnisation** : Ce projet vise à garantir que les allocations soient versées correctement et dans les délais impartis.
 - 10) **Lutter contre le non-recours aux allocations et aux aides** : L'objectif est de sensibiliser et d'informer les usagers sur leurs droits afin qu'ils puissent bénéficier pleinement des aides disponibles.
 - 11) **Garantir le versement du juste montant des allocations et recouvrer les trop-perçus** : Ce projet se concentre sur la précision dans le calcul des allocations et la gestion efficace des trop-perçus.
3. **Soutien aux entreprises : Aider les employeurs à recruter plus efficacement et diversifier leurs méthodes de recrutement.**
 - 12) **Développer l'aller vers l'entreprise et assurer un contact plus régulier avec les TPE/PME (Prospection Entreprise)** : Ce projet vise à établir une relation proactive avec les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, pour mieux comprendre leurs besoins en recrutement.
 - 13) **Améliorer la pertinence des candidatures proposées aux employeurs** : L'objectif est d'optimiser le processus de sélection afin que les candidats proposés correspondent mieux aux attentes des employeurs.
 - 14) **Accélérer les mises en relation entre candidats et employeurs** : Ce projet se concentre sur la facilitation du processus de mise en relation entre demandeurs d'emploi et entreprises.
 - 15) **Développer le repérage, l'accompagnement et le suivi des entrepreneurs dans la réussite de leur projet (Entrepreneuriat)** : Ce dernier projet vise à soutenir ceux qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise, en leur offrant un accompagnement adapté, et l'arbitrage des priorités au sein des comités reste inconnu à ce jour.

Le rapport d'expertise souligne plusieurs enjeux critiques, la réduction envisagée du budget pourrait limiter la capacité de France Travail à atteindre ses objectifs et l'intensification du suivi des demandeurs d'emploi pourrait entraîner une surcharge de travail pour les conseillers.

Le rapport pointe également que France Travail a une double voir triple casquette d'opérateur, de coordinateur et d'animateur, étant à la fois «acteur et metteur en scène» dont le rôle est d'orchestrer la répétition d'une pièce, écrite par l'État. La complexité du dispositif nécessite une bonne coordination entre tous les acteurs du Réseau Pour l'Emploi (RPE).

Pour le rapporteur, il s'agit d'un changement de métier globalement sous-estimé par la Direction pour laquelle le changement concerne principalement l'utilisation de nouveaux outils dont l'IA : «Le cœur de métier reste identique, les actes métiers restent les mêmes, l'accompagnement et l'orientation ne changeront pas.»

INFORMATION SUR LA PERCEPTION DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Depuis la réforme de la taxe d'apprentissage en septembre 2018, les structures peuvent désormais verser cette taxe directement à un organisme référencé, dans le cas contraire, le solde est redistribué à différents organismes selon des règles spécifiques.

L'intégration de ce dispositif nécessite encore des procédures d'inscription et des accords au niveau du Conseil régional, formalisés par un arrêté préfectoral. Cap emploi et des Missions locales sont déjà inscrits dans ces arrêtés.

SNAP Les élus du **SNAP** ont demandé s'il s'agirait d'une nouvelle tâche confiée aux conseillers France Travail pro, ou si cette tâche serait confiée à la DR. Les élus du **SNAP** ont également demandé si la direction avait une idée du montant que représentait la taxe d'apprentissage.

Une procédure générale a été lancée, y compris en région ARA, pour capter une part de cette taxe, mais cela ne sera pas une tâche confiée aux conseillers France Travail pro. Certains Conseils régionaux (hors ARA) ont habilité automatiquement France Travail et d'autres structures du Réseau Pour l'Emploi sont déjà habilitées et captent des moyens, ce qui représente plus de 130 millions d'euros au niveau national.

Selon le Directeur Régional, France Travail recherche déjà des fonds et des financements, et cela sera de plus en plus nécessaire à l'avenir, ce qui nous permettra de maintenir et d'initier des actions.

La mise en place n'interviendra pas immédiatement, car il faut d'abord obtenir des autorisations. Une fois ces autorisations obtenues, la direction informera les collègues, mais il n'y aura pas d'objectifs de collecte. La taxe d'apprentissage représente environ 500 millions d'euros.





RÉUNION DU 19 DECEMBRE 2024 4/5



CONSULTATION SUR LE PAPRI Pact 2025

Tout d'abord, le **SNAP** observe que la consolidation du programme de prévention des risques professionnels est le résultat de l'exploitation de différents dossiers et la prise en compte des retours de différents acteurs :

- L'évaluation des risques professionnels,
- Les analyses des demandes formalisées par le CSE et ses commissions,
- Les bilans de la HSCT,
- Les travaux du service santé et conditions de travail,
- Des observations des médecins du travail,
- De l'exploitation des fiches d'incidents à l'accueil, etc.

La prise en compte de ces différentes sources d'information permet d'obtenir un panorama exhaustif des risques professionnels à France Travail. Le **SNAP** a toujours été favorable à une co-construction en ce qui concerne les domaines de la sécurité, de la sûreté et des risques psychosociaux. Cette démarche permet d'impliquer un maximum de collaborateurs et de développer et maintenir un niveau d'information homogène et impulser que la sécurité est l'affaire de tous.

Les 11 familles de risque identifiées permettent de prendre en compte et de décliner l'ensemble des risques professionnels. Bien que chaque risque identifié soit important et nécessite une attention particulière, il subsiste néanmoins pour le **SNAP**, deux risques prioritaires : les risques d'agressions et les risques psychosociaux.

Conscient des efforts de l'établissement en ce qui concerne la maîtrise des risques d'agressions, nous devons néanmoins et collectivement rester conscients de la nécessité d'adapter les mesures de prévention en corrélation avec l'augmentation des agressions et de leur gravité. Dans les actions concernant cet item, le **SNAP** regrette que l'exploitation des audits sûreté ne soit pas une action à part entière.

En ce qui concerne les risques psychosociaux, le **SNAP** pointe que 2025 sera notamment marquée par de nouvelles organisations et missions confiées à France travail. Pour garantir un niveau acceptable de qualité de vie au travail et maîtriser les risques psychosociaux, l'établissement devra en coopération avec le collectif et à chaque fois que cela sera nécessaire, mener les analyses permettant d'éviter les risques, de les combattre à la source et d'adapter le travail pour encore mieux protéger les agents de France travail.

Le **SNAP** souhaiterait avoir un point d'avancement de la mise en place de ces différentes actions en instance CSE.

Le **SNAP** observe les efforts déployés par la direction pour professionnaliser la démarche de maîtrise des risques professionnels, par conséquent, le **SNAP** donne un avis favorable.

GRUPE D'ÉCHANGE INDEMNISATION DU 18 DÉCEMBRE 2024

Cette réunion qui s'est tenue le mercredi 18 décembre et avait pour but de répondre à la demande des élus de faire le point sur la situation des équipes GD et d'examiner les problématiques identifiées et les solutions mises en place par la Direction. Il s'agissait également de discuter des sites accumulant des signaux d'alerte élevés afin de mettre en place des actions spécifiques avec les fonctions supports et l'ensemble de la ligne managériale. Les élus ont signalé des sites en grande difficulté avec des charges de travail disproportionnées par rapport aux ressources disponibles. Une distinction a été faite entre les problèmes conjoncturels et structurels.

SNAP Les élus du **SNAP** ont remercié la Direction pour la mise en place de ce groupe demandé depuis longtemps. Si la direction nous a donné beaucoup de chiffres, nous aurions aimé en avoir plus de détails. Par exemple, nous aurions aimé avoir les moyennes hautes des portefeuilles, car si la moyenne régionale est à 717 demandeurs par portefeuille CRI, il nous a été reporté des portefeuilles à 1 300 demandeurs d'emploi sur plusieurs agences, ce qui nous inquiète.

Département	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute Loire	Puy de Dôme	Rhône	Savoie	Haute Savoie
Nombre de portefeuilles	57	34	35	9	57	117	76	23	59	183	51	92
Taille moyenne des portefeuilles CRI	760	635	744	775	769	725	702	659	728	726	660	692

SNAP Pour le **SNAP** les agences avec le moins de demandeurs en portefeuille doivent pouvoir intervenir en solidarité des agences les plus en difficultés, et ce quels que soient les territoires au sein de la région. Un appui ponctuel peut permettre d'éviter qu'une difficulté passagère ne s'installe dans le temps.

Parmi les éléments fournis par la direction, on note une augmentation des mails de 65% et une hausse de la proactivité de 95% entre 2018 et 2023. Ces hausses ont des effets sur les réclamations et visites en agence qui baissent fortement, mais pour un nombre d'actes moyens très faible (7 réclamations et 8 visites de demandeur par mois et par conseiller). Le nombre de demande d'allocations est en baisse, du fait des traitements automatiques, mais cela concerne les dossiers les plus simples, et donc les moins chronophages. Sur l'année 2024, la hausse des CVM est de 20%.

SNAP Pour le **SNAP**, bon nombre de ces CVM pourrait probablement être évité si les agences avaient les moyens de traiter les dossiers dans les temps, et ainsi indemniser les demandeurs dans les meilleurs délais. Ces retards ont également un impact sur l'accueil, et dans certains cas sur l'agressivité des demandeurs qui sont confrontés à des difficultés financières.

Le baromètre interne, pour les GDD, est en baisse sur les 4 derniers questionnaires, et avec un score inférieur à celui des conseillers emploi, ainsi le sentiment de bien-être au travail perçu est en baisse de 5 points en 18 mois, alors qu'il est stable pour les conseillers emploi. L'indice de confiance est lui passé de 65,7% à 58,7% sur la même période.

SNAP Les élus du **SNAP** souhaitent que ce groupe puisse se réunir à nouveau, ponctuellement, même s'il ne s'agit pas d'une cogestion de l'activité GDD qui reste la prérogative de la direction et des Équipes Locales de Direction.





RÉUNION DU 19 DECEMBRE 2024 5/5

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

OFFRE DE SERVICES AUX CADRES ET PRESTATION AGIL'CADRES

Dans le cadre de la loi Plein emploi, à partir du 1er janvier 2025, tous les demandeurs d'emploi seront suivis et accompagnés en fonction de leur besoin et non pas en fonction de leur statut, en agence locale. Le questionnaire d'orientation propose une orientation sociale, socioprofessionnelle ou professionnelle, mais la notion de cadre n'est pas du tout évoquée. Cette évolution a un impact sur l'offre de service pour les cadres au niveau régional, l'Équipe Régionale Cadres basée à Villeurbanne, composée de 15 conseillers et un responsable d'équipe, accompagnant jusqu'alors près de 11 000 cadres. À partir du 1^{er} janvier 2025, il n'y aura plus de nouvelle orientation vers cette équipe, l'accompagnement sera réalisé en local, même si la prescription de la prestation un emploi stable sera possible dans l'attente du déploiement de la prestation Agil'Cadres au second semestre 2025.

L'établissement propose d'accompagner cette équipe vouée à disparaître, aussi un accompagnement sera proposé à chaque conseiller par les managers et la DRAPS. Ils pourront être repositionnés de manière individuelle en fonction de leurs projets et de leur domicile, et un plan de développement des compétences adapté et personnalisé leur sera proposé. Les agents auront la possibilité de rester à Villeurbanne, en fonction des postes proposés, et des postes pourront être ouverts dans les agences de Villeurbanne, Tassin, Jean Jaurès, Part Dieu et Vaise, là où il y a le plus de cadres suivis. Les agents devront remplir une fiche de vœux et leurs demandes de mobilité seront évaluées en priorité.

SNAP Comme le **SNAP** l'a souligné lors du CSEC, ce type de prestation soulève des questions quant à sa véritable plus-value. Elle semble davantage répondre aux contraintes capacitaires en délaissant un volume de demandeurs d'emploi, plutôt que de renforcer les effectifs existants. Le **SNAP** regrette vivement qu'une offre de service dédiée aux cadres ne soit pas maintenue durant le premier semestre, en attendant la mise en place d'Agil'Cadres. Cela aura un impact réel sur les agents, avec des conséquences notables sur leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le **SNAP** espère que la Direction prendra en compte toutes les situations individuelles et qu'elles seront étudiées au cas par cas, avec bienveillance.

Le DR a rappelé que cette équipe (et l'agence régionale Cadres qui l'a précédée depuis 2018) était une spécificité de la région Auvergne Rhône-Alpes qui a été maintenue parce que l'équipe réalisait un travail de grande qualité. Le contexte a évolué, et la mise en place de France Travail impose de redéployer l'accompagnement vers d'autres publics. Pour lui, l'objectif est de trouver les meilleures solutions pour les collègues, tout en répondant aux besoins de l'établissement. Le suivi des cadres se poursuivra jusqu'à la mise en place de la prestation.

En agence, les portefeuilles cadres disparaîtront, mais les référents continueront d'exister, avec pour mission principale de déployer une animation de l'offre de service dédiée aux cadres.

POINT ANNUEL SUR LE GROUPE « MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

L'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap prévoit la mise en place d'un groupe de maintien dans l'emploi, groupe de travail pluridisciplinaire composé de divers professionnels, y compris des médecins, des psychologues, et des correspondants handicap. L'objectif est de partager des connaissances sur la prévention et le maintien dans l'emploi, sans traiter de cas individuels. Les bilans des travaux sont présentés au CSE et envoyés au niveau national. Deux réunions ont eu lieu en juin et novembre 2024 en ARA.

Lors de la première réunion, 3 médecins du travail, une infirmière de santé au travail, une assistante sociale, étaient présents et ont discuté de l'accord handicap et des mesures de maintien dans l'emploi avec les représentants de la DRAPS et du service QVT. La deuxième réunion a porté sur la comparaison des incapacités médicales et sur les mesures préventives pour éviter la désinsertion professionnelle. Les participants, dont 2 médecins du travail, une infirmière de santé au travail, une assistante sociale, ont également discuté des courriers de liaison et des visites de pré-reprise.

SNAP Les élus du **SNAP** ont demandé que des membres du CSE soient associés à ces groupes comme prévu par l'accord, dans la mesure où les situations évoquées ne sont pas individuelles. Les élus du **SNAP** ont demandé combien d'agents avaient pu réaliser des « essais encadrés » comme prévu par l'accord TH, et combien avaient pu bénéficier des mesures prévues par l'accord, comme Le rapprochement domicile-travail (chapitre 2, article 3.2), Le changement d'emploi (chapitre 2, article 3.3), de poste ou de lieu de travail ou le bilan d'orientation (chapitre 2, article 3.4). Les élus du **SNAP** ont également demandé à avoir des chiffres sur le télétravail prévu par l'accord (chapitre 2, article 3.5).

ACQUISITION DE CONGÉS PENDANT LES PÉRIODES D'ARRÊT MALADIE

Pour rappel, depuis le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté l'application de la législation française pour se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne. Ainsi, elle reconnaît désormais que les salariés en arrêt maladie, quelle que soit leur origine (professionnelle ou non), acquièrent des congés payés.

Un salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés pendant la période prévue à cet effet pour cause de maladie peut :

- reporter ses congés payés ;
- prétendre, si son contrat de travail est rompu, à une indemnité financière.

La direction nous signale que les dossiers des agents sont en cours de régularisation. Les agents en seront informés par courrier.

SNAP Si êtes dans cette situation et que vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à nous contacter pour que nous vous accompagnions dans vos démarches !

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

