

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SNAP



CSE

Auvergne  
Rhône-Alpes



## REUNION DU 25 AVRIL 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

A l'issue du direct DG, les questions qui n'avaient pas pu être traitées lors de la retransmission du direct avec le DG sont traitées par le DG et ses adjoints sous forme de vidéos sur l'intra.

Le DG a ouvert la possibilité de réaliser des immersions en agence, pour permettre à des DE de découvrir les métiers de France Travail. Il souhaite que l'on soit exemplaires en matière d'immersions en agence au bénéfice des DE qui souhaiteraient découvrir nos métiers. Plusieurs agences sont déjà inscrites sur la Plateforme "Immersion facilitée".

Le taux de participation au Baromètre Interne France Travail (BIFT) en ARA est de 72% contre 69% au national.

#### Actualité des projets

La Direction Générale organise des points réguliers menés par les porteurs de projets en DG en lien avec les ELD, afin de partager l'information. Pour l'instant, il y a eu des réunions sur 2 thèmes : L'inscription et les nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement - Le contrat dynamique.

#### Enquête sur les Besoins en Main d'Œuvre (BMO) 2024

Le DR a fait une conférence de presse le 24 avril sur l'enquête sur les BMO. Plus de 50 000 entreprises ont répondu dans la région. Les prévisions d'embauche pour 2024 sont inférieures aux années précédentes, mais restent supérieures aux prévisions pré COVID.

Les entreprises ont toujours des difficultés à recruter, 57% des projets de recrutement sont jugés difficiles à réaliser par les employeurs (72% dans les secteurs de la santé et de la construction).

Les métiers les plus recherchés restent les mêmes d'une année à l'autre : employés polyvalents de la restauration, aides-soignants, agents d'entretien, aides à domicile et auxiliaires de vie, serveurs.

#### Formations Plan d'Investissement dans les compétences (PIC)

Après le désengagement du Conseil Régional, le DR espère une signature rapide du PACTE avec la Préfète de Région. La baisse du budget va nécessairement entraîner un ciblage des formations à financer.

#### Point sur l'auto-partage France Travail

Le système de réservation et d'ouverture des véhicules grâce aux badges, expérimenté depuis 2 ans à la DR s'arrêtera en fin d'année. Une solution de remplacement sera déployée avec des boîtes à clés qui seront accessibles en dehors des heures d'ouverture des sites France Travail.

#### Rappel sur le processus qualité de validation et de contrôle des formations (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle et Collective : POEI -POEC)

Les critères pour la mise en place de POEI et d'AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) vont être assouplis avant que ces dispositifs ne soient fusionnés.

La DR a mis en place un processus d'audit et de contrôle des centres de formations régionaux, il y a une vigilance pour qu'il n'y ait pas de dérives. S'il y a une offre d'emploi et un DE à rapprocher, nous devons pouvoir faire des POEI pour lesquelles il y a un budget complémentaire. Depuis le début de l'année, il a été réalisé 5,3 fois plus de POEI que de POEC. Les taux de retour à l'emploi sont importants (85 à 90%) mais il est difficile d'avoir la vision sur l'emploi durable (CDD plus de 6 mois).

SNAP

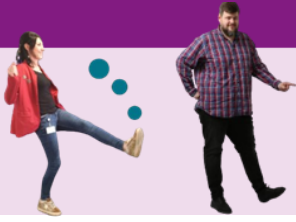
PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat NAtional du Personnel de France Travail

REGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Cliquez ici pour adhérer au SNAP

[syndicat.snap-ara@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap-ara@francetravail.fr) [www.snap-francetravail.fr](http://www.snap-francetravail.fr)



## EXPERIMENTATION VERS DE NOUVELLES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI

Par rapport au projet présenté le mois dernier, le DR nous a informés qu'une demande a été faite à la DG pour que Valence Briffaut remplace Valence Hugo dans les agences tests pour le modèle 1 à la demande du collectif de Valence Briffaut.

L'agence de Bourgoin n'a pas été tirée au sort, mais dans la mesure où ils avaient débuté une expérimentation sur les modalités d'accompagnement et de suivi (MSA), il était cohérent de demander à ce que cela soit poursuivi pour continuer sur la dynamique.

Le DR a rappelé que dans le cadre de cette expérimentation, les agences auraient des marges de manœuvre. Sur la question des portefeuilles CDE spécifiquement, l'idée est qu'il y a un modèle et que nous testerons quelques portefeuilles CDE.

Le suivi sera réalisé au niveau de la DG, mais la DR animera le suivi.

Cette expérimentation servira réellement de base pour la généralisation des nouvelles MSA.

### **SNAP** Déclaration du SNAP

Pour le **SNAP**, si l'on peut convenir que les modalités d'accompagnement et de suivi actuelles présentent des limites évidentes et ne répondent plus totalement aux nouvelles ambitions fixées à France Travail, il n'en demeure pas moins que les expérimentations vers de nouvelles modalités d'accompagnement et de suivi selon les deux modèles présentés à savoir, modèle 1, segmentation par besoin, et modèle 2, l'alliance de travail, posent plusieurs problématiques voire questionnements :

1. Toutes les modalités présentées le sont à moyens constants et à iso effectif, l'ambition étant de mieux faire sans moyens supplémentaires.

2. Les modélisations s'inscrivent dans une démarche de fluidité entre les différents parcours imaginés, certains devant conduire à se réinterroger sur des périodes à durée semestrielle. Quelles seront les capacités des équipes à procéder à une réinterrogation de la situation de l'ensemble des DE 2 fois par an par exemple et à les repositionner dans un autre parcours suivant la capacité d'accueil des parcours à date ?

3. Cette approche installe clairement le principe d'externaliser et non pas seulement à sous-traiter certains suivis de publics. Cette externalisation s'impose du fait de l'absence de capacité suffisante à prendre en charge l'ensemble des publics. De principe, on externalise les publics les plus proches de l'emploi. Cela exposera inexorablement France Travail à des comparaisons défavorables entre les performances affichées par les opérateurs en charge de ces publics et celles de l'institution qui assurera l'accompagnement et le suivi des publics les plus éloignés.

Le **SNAP** relève la tendance ouverte à l'externalisation dans différentes expérimentations présentées à ce jour au CSEC y compris sur le champ de l'entreprise. Les moyens dévolus à la sous-traitance et à l'externalisation d'activités pourraient être réemployés pour renforcer durablement les moyens et les effectifs de France Travail.

4. Pour le **SNAP**, rien de nouveau sous le soleil, nous avons déjà connu en d'autres temps, les segmentations évoquées à quelques nuances près.

5. La création de portefeuille CDE interroge sur la capacité des collègues à gérer le suivi des DE d'un portefeuille parallèlement à leur activité sur l'entreprise. L'installation des dominantes pour les conseillers à l'emploi partait du principe que nous devons spécialiser et sacrifier l'activité à destination des entreprises. Ce retour à l'activité bipolaire des conseillers à l'emploi pour favoriser l'intermédiation démontre que les évolutions installées en termes de structuration de l'organisation du travail ont trouvé leurs limites.

6. La création de portefeuille collectif contrevient à la personnalisation des services faute de pouvoir allouer un référent à chaque demandeur d'emploi !

Pour le **SNAP**, les approches expérimentées réinventent l'eau chaude et n'ont comme objectif principal que de gérer la pénurie de moyens. Le **SNAP** est très défavorable à toutes formes d'externalisation des activités de France Travail et affiche ainsi une opposition de principe à ce type de démarches.

**Pour toutes ces raisons, le SNAP a voté contre cette expérimentation (XP).**

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

Le DR a rappelé son souhait d'être acteur de cette XP pour mesurer les conséquences, et avoir un rôle d'alerte au niveau national, en faisant remonter les points qui ne fonctionnent pas au niveau opérationnel et évaluer la charge pour les agents.

Un kit sera déployé auprès des collaborateurs du CRE et le réseau, notamment pour s'emparer du faisceau d'indices afin d'apporter des éclairages, outiller les collègues, croiser ces faisceaux d'indices, introduire l'Intelligence Artificielle (IA) dans les décisions, travailler avec les partenaires pour croiser les pratiques.

L'établissement est en attente des décrets sur la GL qui sont en cours de réécriture, mais l'objectif reste de tripler les contrôles d'ici 2027. Des outils permettront de gagner du temps pour atteindre ce chiffre, notamment l'IA qui pourra repérer une trentaine d'indices (DE avec une Reconnaissance TH, DE accompagnés en ESAT, seniors proches de la retraite...).





Il y aura un plan de communication auprès des collaborateurs, du réseau (mardis de la DDO).

Le pilote concerne toute la région à partir du mois de mai, mais dans un premier temps, seules les agences de Cluses, Annecy, Meythet, Seynod testeront le transfert de la GL avec un déploiement en deux vagues :

- Transfert de la GL pour les absences à RDV à compter de mai
- Transfert de la GL pour les absences à formation ou actions de recherche d'emploi à partir de septembre.

La responsabilité des radiations/recours sera prise en charge par la DRTC pendant le contrôle et le suivi assuré par les sites à l'issue du processus. En 2023 il y a eu 234 000 GL sur la région, avec la mise en place du CRE rénové, 217 000 GL auraient été traitées par le CRE, soit 93%.

A partir du second semestre, pour les territoires volontaires, des équipes pluridisciplinaires pour le contrôle de la recherche d'emploi avec Cap emploi, les Conseils Départementaux et les missions locales pourront être testées, conformément à la loi.

### **SNAP** Intervention **SNAP**

Le **SNAP** a demandé que l'utilisation de l'IA pour analyser les dossiers des DE fasse l'objet d'une communication auprès des DE pour être transparent, conformément aux recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

## DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) ARA

L'objectif du DUERP est d'évaluer les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et identifier des actions de prévention.

Le nouvel outil de gestion des risques SIMR (Système d'Information sur la Maîtrise des Risques) est enfin déployé et la démarche est lancée.

Pour rappel, il s'agit d'un outil opérationnel, remplaçant LISA devenu obsolète, qui permet de gérer les risques, de les coter, de suivre les plans d'action et de produire les DUERP.

Les directeurs de site en ont été informés et sont accompagnés jusqu'au 01/08 pour la mise à jour du DUERP sur leur site. Les risques sont regroupés au sein de 11 familles (Risques psychosociaux, Risques d'agression, Risques liés aux déplacements internes, Risques liés aux postures sédentaires...).

Le DUERP est basé sur une matrice nationale, adaptée à la région, seuls les directeurs ont la main pour compléter l'outil informatique pour l'évaluation et l'adaptation locale. La validation ne peut se faire que si tous les items ont été renseignés.

Les questionnaires RPS ont enfin été reçus par la région, à partir de mi-mai, les agences seront accompagnées pour intégrer les résultats et atteindre la cotation attendue dans l'outil.

Les RP peuvent être associés s'ils sont volontaires. Ce sont les directions qui doivent les en informer dans le cadre de l'information aux collectifs, une fois réalisé, le DUERP doit être présenté aux collectifs.

### **SNAP** Intervention du **SNAP**

Pour le **SNAP**, le DUERP est un outil essentiel à la maîtrise des risques professionnels de l'établissement. Leur évaluation permet de renforcer l'optimisation de la maîtrise des risques prioritaires par des actions curatives ou préventives.

Nous pouvons convenir que l'ensemble des risques liés à l'immobilier et aux équipements sont globalement bien maîtrisés. Les différents contrôles, actions de maintenance, visites de conformité et les exercices réglementaires sont réalisés et formalisés.

Néanmoins, pour le **SNAP**, il subsiste deux risques prioritaires nécessitant un investissement spécifique :

➤ **Les violences à l'accueil et les risques d'attentat** : effectivement, le contexte international, l'évolution des comportements et l'augmentation de la gravité des agressions sont une préoccupation quotidienne nécessitant une adaptation régulière des moyens de prévention. Nous comptons sur l'engagement déterminé de l'établissement pour que chacun puisse travailler en sécurité.

➤ **Les risques psychosociaux** restent pour le **SNAP** la priorité décisive pour la qualité de vie au travail et l'épanouissement des agents.

Le **SNAP** réédite sa demande d'associer au maximum les agents qui sont au plus près du terrain à l'évaluation des risques et à la réflexion sur les pistes d'actions. Pour ce faire, il est important de communiquer sur la démarche à l'ensemble des salariés.





## EXTENSION DE L'ACCOMPAGNEMENT RENOVE DES BENEFICIAIRES DU RSA

Débutée en 2023 sur la Métropole de Lyon, l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA s'étend à 4 nouveaux territoires et concernent 8 agences, ce qui représentera environ 7% des BRSA de la région :

- ALLIER : Vichy, 39 communes de Vichy agglomération
- CANTAL : Saint-Flour, Aurillac + point relais de Mauriac, ensemble du département
- HAUTE-SAVOIE : Cluses, Annemasse.
- NOUVEAU RHÔNE : Villefranche sur Saône, Belleville en Beaujolais et Tassin la Demi-Lune (4 communes)

Les bénéficiaires du RSA les plus proches de l'emploi seront accompagnés de façon intensive par France Travail, les autres par le conseil départemental et ses partenaires. Un état des lieux sera fait par territoire, les nouveaux inscrits basculeront automatiquement sur ce nouvel accompagnement avec des portefeuilles de 50 à 70. Les BRSA déjà inscrits seront progressivement transférés, avec présentation de la logique d'accompagnement et les 15 heures d'activité hebdomadaires.

La direction indique que la logique c'est que l'orientation se fasse directement vers le bon interlocuteur sans obligatoirement passée par France Travail. Notre action est renforcée et nous oblige à travailler en interaction avec les autres partenaires. Contrairement à la Métropole de Lyon, il n'y a pas de réunions d'information et d'orientation sur ces territoires.

## CONVENTION TRIPARTITE 2024/2027

La convention a été signée au niveau national, et s'inscrit dans le nouveau cadre législatif, elle est courte et s'oriente vers la finalité, pour garder de la souplesse sur les modalités opérationnelles et la pertinence sur les 4 ans.

Comme présenté dans [la synthèse du CSEC du 11 avril](#) du SNAP, elle est construite autour de trois objectifs stratégiques :

- ✓ Donner à chacun les moyens d'accéder à un emploi durable
  - ✓ Garantir l'accès des usagers à leurs droits à l'indemnisation au service de leur parcours de retour à l'emploi
  - ✓ Aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement, et à diversifier leurs modes de recrutement
- Pour atteindre ces objectifs, France Travail poursuivra sa recherche d'efficacité et son pilotage par les résultats, et s'attachera à être un service public exemplaire en se dotant d'une stratégie bas carbone ambitieuse, afin de répondre à l'urgence climatique.

Il n'y a pas de renforts prévus au-delà des 300 postes annoncés pour tout le réseau pour l'emploi, partenaires compris, dont la répartition est en cours, mais le DR est optimiste pour la dotation de la région, tout en rappelant que les effectifs de la région sont au plus haut.

### **SNAP** Intervention du SNAP

Les élus du **SNAP** ont demandé comment se feraient les gains d'efficacité.

Pour le DR, tout doit être considéré et il n'y a pas une dominante identifiée. Il faudra se consacrer plus aux activités premières tout en s'interrogeant sur le "comment on peut faire plus simple ?". Il y a des pistes de gain d'efficacité ce qui n'implique pas des gains d'économie. Le temps ainsi dégagé sera utilisé pour rendre un meilleur service aux demandeurs d'emploi.

Les indicateurs stratégiques, y compris des indicateurs d'éclairage, seront déclinés en régions et par départements. Les objectifs nationaux sont déjà affichés pour 2024 mais nous n'avons pas encore les objectifs cibles régionaux à ce jour.

## ENRICHIR LE DIAGNOSTIC PARTAGE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT, SUR LA BASE D'UN AUTO-DIAGNOSTIC REALISE PAR LES ENTREPRISES

Il s'agit d'un outil de diagnostic pour l'entreprise, créé par des conseillers ARA de Haute Savoie, il y a quelques années et qui a été quelque peu modifié, pour un déploiement sur la France entière dans le cadre de France Travail.

L'objectif est de permettre aux entreprises de pouvoir faire une analyse de leurs problématiques de recrutement. Cet outil sera utilisé de mai à octobre sur les agences de Saint Chamond, Saint Etienne Technopole, Montbrison, Brioude et Meythet.

Il pourra être proposé lorsqu'une offre d'emploi a été déposée et que le conseiller entreprise détecte une difficulté de recrutement. L'outil générera un rapport et un outil d'aide au questionnement, pour permettre au conseiller de proposer des solutions personnalisées.

Un retour d'expérience en décembre 2024 permettra de faire le point sur l'utilisation de l'autodiagnostic et sur les bénéfices obtenus, sur la satisfaction des entreprises, la délivrance de services, l'impact sur les offres, etc.

Un deuxième test qui ne concerne pas la région sera réalisé avec le même outil, pour que France Travail et ses partenaires, Cap emploi, Mission Locales, départements & Chambres de Commerce et d'Industrie puissent se coordonner sur les entreprises à contacter et sur les solutions à proposer.

