



RÉUNION DU 27 MARS 2025

INFORMATIONS DIRECTION

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 maîtrise 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

La nomination de la nouvelle ou du nouveau Directeur Régional est en cours, elle nécessite une double validation France Travail et préfet de Région. Un message a été envoyé à l'ensemble des agents d'Auvergne Rhône-Alpes depuis pour indiquer la nomination de Michel SWIETON, actuel Directeur Régional de la région Bourgogne Franche-Comté à compter du 1^{er} mai 2025.

Les élus du **SNAP** ont dénoncé les questions du QCM de pré-admissibilité dans le cadre de la sélection interne pour les agent.es de droit public ainsi que les conditions de réalisation.

La ministre chargée du Travail et de l'Emploi a assisté à une réunion du Comité Local Pour l'Emploi de Bourg-en-Bresse-Veyle le 20 mars et s'est rendue à l'agence d'Annemasse le 21 mars pour faire un premier bilan de l'expérimentation sur les bénéficiaires du RSA menée en Haute-Savoie avec une mobilisation des deux agences concernées.

Une action à destination de salariés de France Travail est menée avec la start up « les infatigables », une structure qui s'occupe des seniors pour travailler au rebond de carrière après 50 ans. Cette première action, pour l'instant limitée aux managers, se déroule en 4 temps, le premier est passé et les participants étaient plutôt satisfaits selon la direction. Il s'agit d'un test où la Direction Générale est en appui, si ce test vient à être généralisé dans le cadre de la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels, une présentation plus complète sera faite auprès des instances.

Dans le cadre du plan d'efficience, récemment présenté au CSEC, un groupe de travail sur l'accompagnement des notions du programme d'efficience a été organisé à l'agence de Lyon Jean Jaurès le 26 mars, piloté par le national. Pour la direction générale, ce programme ne va pas être déployé d'un coup, il s'agit plutôt d'une culture à mettre en place, il a donc été prévu un accompagnement de cette culture d'efficience sur les trois régions (ARA, Grand Est et Occitanie) qui vont être porteuses pour commencer à travailler sur le sujet. Ce groupe, piloté par le National et composé d'une douzaine d'agents de différents services de la direction régionale dans un souci de représentativité, a pu exprimer sa vision, ce que cela pourrait apporter, les risques, le tout dans une bonne dynamique avec des échanges intéressants.

Point d'étape sur le Programme Gouvernance

La mise en place de la Gouvernance du Réseau Pour l'Emploi se poursuit, nous sommes sur une phase de stabilisation de ce programme de gouvernance. En région, il faut souligner la mise en place d'ateliers pour se mettre en route en associant tous les acteurs. 21 ateliers de ce type ont été mis en place en ARA. France Travail n'a pas la capacité de réaliser un état des lieux précis. Il s'agit d'une photographie générale. France Travail ne dirige pas ces instances, nous sommes acteurs et contributeurs.

En ARA il existe des feuilles de route formalisées mais pas encore en ligne. Il faut admettre que tous les acteurs n'avancent pas à la même vitesse.

Les commissions ne sont pas uniformes et elles peuvent avoir des organisations différentes.

SNAP Les élus du **SNAP** sont intervenus pour constater absence de compte rendus des **Comités Locaux Pour l'Emploi** et signaler un aspect nébuleux pour les agents qui ne sont pas clairement informés sur ce sujet et ont besoin d'un retour pour donner du sens à leurs missions.

Pour les élus du **SNAP**, les indicateurs semblent montrer que tout repose uniquement sur France Travail.

Le DRAPS indique que la direction n'est pas en capacité de faire un état des lieux précis de la mise en place du Réseau Pour l'Emploi au niveau régional. France Travail ne dirige pas les **Comités Pour l'Emploi** mais est en appui des contributeurs. Les restitutions des travaux des **Comités Locaux Pour l'Emploi**, des **Comités Départementaux Pour l'Emploi** et des **Comités Régionaux Pour l'Emploi**, doivent être faites par les politiques en charge de ces instances. Il s'agit là d'un changement majeur par rapport à notre habitude d'assurer le pilotage et le déploiement en interne. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un programme interne, c'est la contribution de France Travail à quelque chose de plus grand.

Le DRAPS a donné l'exemple de feuilles de route sur lesquelles les représentants de France Travail ont travaillé et qui ne sont pas mises en ligne, en précisant que ce n'est pas à France Travail de les mettre en ligne, puisque France Travail n'est pas le représentant du **Comité Local Pour l'Emploi**.

Tous les acteurs du Réseau Pour l'Emploi n'avancent pas à la même vitesse, il peut y avoir des divergences de vues, ce qui pour le DRAPS fait partie même de la philosophie du Réseau Pour l'Emploi, mais si chacun peut avoir sa vision différente, ce sont ceux qui pilotent les **Comités Locaux Pour l'Emploi** qui auront à rendre compte, France Travail n'étant qu'un contributeur comme les autres.



RÉUNION DU 27 MARS 2025 2/3

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

RESTITUTION DE L'EXPERTISE SUR L'ÉVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

Le CSE a voté en janvier une expertise pour être accompagné sur l'analyse du projet d'évolution de l'accompagnement intensif à France Travail ARA, mis en œuvre en application de la Loi pour le Plein Emploi.

Ce projet vise à améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises. Il doit être déployé dans un contexte d'hétérogénéité des organisations du travail au sein de France Travail ARA, avec des expérimentations (nouvelles Modalités de Suivi et d'Accompagnement, CRE rénové, XP frontaliers, etc.) qui complexifient la mise en œuvre du nouveau dispositif.

Le rapport pointe les différents enjeux présentés par la direction :

Pour France Travail : Adapter l'organisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi aux nouvelles exigences de la Loi Plein Emploi, tout en tenant compte des contraintes de moyens humains et des spécificités des différentes agences.

Pour les demandeurs d'emploi : Bénéficier d'un accompagnement renforcé et adapté à leur situation, mais aussi faire face à de nouvelles obligations (15 heures d'activité hebdomadaire) qui peuvent être perçues comme une remise en cause de leurs droits.

Pour les salariés de France Travail : Faire évoluer leurs pratiques d'accompagnement, s'adapter à de nouveaux outils et organisations, et faire face à une possible intensification de leur travail.

Le rapport souligne le risque d'une intensification significative du travail pour les conseillers et les responsables d'équipe dans un contexte où les outils de prévention des risques psychosociaux sont jugés insuffisants, et que subsistent de nombreuses incertitudes quant à la capacité de France Travail ARA à prendre en charge tous les demandeurs d'emploi éligibles à l'accompagnement intensif.

Le rapport critique l'absence d'évaluation des risques professionnels liés au projet et le caractère inadapté du "baromètre QVT" présenté par la direction.

Le dossier présenté par la direction dans le cadre du déploiement de cette nouvelle offre d'accompagnement intensif ne fait pas un état des lieux exhaustif des charges de travail actuelles, se contentant de présenter une taille moyenne des portefeuilles par dominante.

Le rapport alerte également sur un taux d'absentéisme fort à France Travail ARA, avec une moyenne de 9,2% en 2024, tous métiers confondus, contre une moyenne nationale de 5,31% en moyenne sur 2021, 2022 et 2023 pour l'ensemble des salariés en France d'après un observatoire des arrêts de travail APICIL.

Ce taux monte à 9,8% pour les conseillers emploi (CDE + CDDE), et 10,4% pour les conseillers gestion des droits.

SNAP Les élus du **SNAP** sont intervenus pour rappeler que la limite de 6 mois de l'accompagnement intensif peut créer un sentiment d'abandon pour les demandeurs accompagnés intensivement puis abandonnés à leur sort, mais également pour les conseillers qui doivent abandonner les demandeurs alors qu'ils n'ont pas forcément retrouvé un emploi.

Le directeur des Opérations a précisé que la durée de 6 mois était une préconisation et pas une obligation, et que l'accompagnement pouvait durer un peu plus ou un peu moins longtemps en fonction des situations.

SNAP Conformément à la position du SNAP au Comité Social et Économique Central, et pour les mêmes raisons, le **SNAP** a voté contre cette évolution de l'accompagnement intensif proposée par la direction. Les élus du CSE ont rendu un avis négatif à l'unanimité et ont demandé un suivi mensuel sur divers indicateurs (taille des portefeuilles, arrêts maladie, accidents du travail...) et un point d'étape à 6 mois.

L'avis du CSE étant consultatif, la direction pourra, malgré ce rejet unanime des élus, déployer ce nouvel accompagnement intensif.

PRÉSENTATION DU NOUVEAU MODÈLE OPERA

Le directeur des traitements centralisés, a présenté la mécanique du nouveau modèle OPERA qui est un outil national d'aide à la décision. Les critères de répartition des effectifs ont évolué, à la demande des régions, pour être plus près de la réalité des agences.

Le modèle OPERA 2025 repose sur quatre mécanismes principaux :

1. Le poids des établissements régionaux est défini sur des indicateurs d'activité pour trois domaines :
 - a. Placement : Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) toutes catégories (y compris les nouveaux inscrits BRSA et jeunes) et les DEFM des catégories A et B hors suivi délégué externe.
 - b. Indemnisation : Bénéficiaire Fin de Mois (BFM) avec ou sans activité réduite, et les Demandes d'Allocation (DAL).
 - c. Entreprise : Établissements ayant émis une Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) et le nombre d'offres d'emploi.
2. Un ajustement environnemental est appliqué pour tenir compte du contexte socio-économique spécifique de chaque agence, via des coefficients appliqués par groupe de comparaison (agence rurale / urbaine...).
3. Bonification QPV : Un bonus est appliqué aux agences situées en Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville (QPV), dès que le taux de DEFM QPV atteint 10%.
4. Garantie de conseillers minimums : Un mécanisme assure à chaque agence un socle minimal de 3 conseillers GDD (Gestion Des Droits - indemnisation) et 2 conseillers CDE (Conseillers dédiés Entreprise).





RÉUNION DU 27 MARS 2025 3/3

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

À noter que la bonification pour les agences QPV concerne cette année 35 agences de la région après parution du dernier décret, contre seulement 11 en 2024.

Pour éviter un déséquilibre trop important d'une année à l'autre, la baisse éventuelle appliquée par ce calcul est limitée à 2%.

En 2025, le plafond d'emploi CDI pour la région Auvergne-Rhône-Alpes est de 5 087,8 Équivalents Temps Plein Travaillé, soit une augmentation de 36,6 ETPT par rapport à 2024.

Cette évolution positive s'explique par l'effet combiné de la transformation de postes CDD en CDI (+44,1 ETPT) et d'une allocation spécifique pour les agences frontalières (+16 ETPT), qui compensent un rééquilibrage négatif lié au modèle OPERA (-23,5 ETPT), soit une hausse de 0,72%.

Au niveau national, hors Direction Générale, Direction des systèmes d'Information et France Travail services, le plafond d'emploi est en hausse de 432,5 ETPT, pour un total de 45 333,4.

SNAP Les élus du **SNAP** ont alerté sur les bénéficiaires en fin de mois avec activité réduite qui sont nombreux dans la région, ce qui n'est pas forcément assez pris en compte dans le calcul Opéra.

L'actualisation de la pondération entre les dominantes indique une répartition des conseillers à 62% pour le placement, 19% pour l'indemnisation et 19% pour l'entreprise.

POINT SUR L'AVANCEMENT DES EXERCICES D'INTRUSION ARMÉE

A la demande du SNAP, la direction a fait le point sur l'avancement des exercices d'intrusion armée :

En 2023, 44 exercices ont été réalisés dans 31 agences ou points relais

En 2024 75 exercices ont été réalisés dans 38 agences ou points relais

Au premier trimestre 2025, 23 exercices ont été réalisés dans 13 agences ou points relais.

Il reste 34 exercices à programmer cette année pour 21 agences ou point relais :

Albertville, Crest, Tournon, Sallanches, Chamonix, Thoiry, Thonon, Voiron, St Martin d'Hères, Villefontaine, St Etienne Clapier, Aurillac, Mauriac, Issoire, Moulins, Thiers, Ambert, Oullins, Tarare, Sain Bel et Lyon Confluence

Les directions régionales et départementales réaliseront les exercices sur le deuxième semestre 2025, dès que le protocole adapté à ces structures sera déployé par la direction générale.

Après un premier recyclage mis en place à l'agence de Tignieu-Jamezieu en 2024, les recyclages annuels auront lieu au second semestre 2025 pour les premiers sites formés, sur une demi-journée principalement dédiée à des exercices pratiques.

SNAP Les élus du **SNAP** sont intervenus pour demander quelles actions sont prévues pour la prise en compte des nouveaux arrivants, si une formation initiale était prévue ou simplement les recyclages ?

La question des nouveaux arrivants est un vrai sujet, au même titre que pour certains collègues absents au moment des exercices. La Direction suggère de regrouper la partie théorique en une fois sur une agence pour plusieurs sites, et le recyclage qui lui est adapté à chaque site sera réalisé sur le lieu de travail des agents. La région est en avance sur le déploiement national qui est prévu jusqu'à mi 2026, il faut maintenant renforcer le recyclage des agents.

DOTATION DE NOEL 2024

Un point d'étape a été fait sur la dotation de Noël 2024 d'un montant de 100€ livrée sur site fin novembre 2024, sous forme de carte cadeau utilisable en ligne ou en magasin.

Au 27 mars, 99% des cartes ont été activées, et 68% du montant total des cartes a été dépensé par les agents. Les agents ont privilégié une utilisation des cartes en magasin à 86% contre 14% pour les achats en ligne.

Parmi les dépenses en ligne, Amazon est le premier choix des agents avec 37% des dépenses, devant un groupe de grandes enseignes (Decathlon, Fnac, Sephora, Darty, Zalando, Carrefour, Auchan) qui représente 28% des dépenses, les 35% restant étant répartis sur d'autres commerçants.

Pour les dépenses en magasins, 27% des dépenses ont été réalisées dans les enseignes suivantes : Fnac, Cultura, Boulanger, Intersport, Nocibé, Kiabi, King jouet, Marionnaud, Decathlon et les 73% auprès d'autres commerçants.

La grande diversité de commerçants acceptant la carte permet cette variété.

Un point a été fait sur les difficultés rencontrées avec le prestataire retenu (problèmes de livraison dans le cas d'homonymes, pas de liste pour signer envoyée avec les cartes...). Les membres de la commission des marchés présents ont rappelé qu'il s'agissait d'un changement de prestataire après plusieurs années avec le même, tout en rappelant que le CSE n'était pas engagé auprès de lui sur plusieurs années, et donc qu'un changement de prestataire serait envisageable à l'avenir.

Si le CSE décide de proposer à nouveau une dotation de Noël cette année, la commission des marchés se réunira à nouveau pour établir les critères qui serviront au choix du prestataire qui sera retenu.

