

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

CSEC
Comité Social et
Economique Central

RÉUNION DU 13 MARS 2025 (poursuite du 12 mars)

Ordre du jour de la réunion

- Nouveau modèle OPERA
- Point d'étape sur la gouvernance
- Points divers

Modèle OPERA

Le modèle OPERA est utilisé pour répartir le plafond d'emploi CDI. Le modèle a intégré les évolutions :

- Placement : DEFM toutes catégories **dont BRSA et jeunes MILO (ajout)**, DEFM AB hors suivi délégué externe auxquels s'appliquent un coefficient environnement et un bonus QPV
- Indemnisation : BFM activité réduite, BFM sans activité réduite, demandes d'allocation auxquels s'appliquent le coefficient environnement et le bonus QPV avec un redressement pour garantir un socle de 3 conseillers indemnisation (ajusté en 2024 compte tenu des nouvelles ambitions de FT)
- Entreprise : **établissements qui recrutent (remplace l'inducteur DPAE)**, offres auxquels s'appliquent un coefficient environnement et le bonus QPV avec un redressement pour garantir un socle de 2 conseillers entreprise (ajusté en 2024 compte tenu des nouvelles ambitions de FT)

Ces inducteurs intègrent un « coût fixe par agence » (ELD, GDD et CDE :

- 3 conseillers GDD et 2 conseillers entreprise (seuils)
- Sanctuarisation de 1,5 manager pour l'ensemble des agences + 0,5 pour les points relais.

La pondération des dominantes a été actualisée :

- 62% pour le placement
- 19% pour l'indemnisation
- 19% pour l'entreprise.

Le nouveau modèle est basé sur 4 mécanismes :

- Le poids des établissements régionaux en fonction des inducteurs d'activité relatifs aux trois dominantes : Placement, indemnisation et entreprise
- Ajustements du poids des inducteurs afin de prendre en compte l'environnement socio-économique des agences grâce à des coefficients d'ajustement affectés par groupe de comparaison
- Bonification des agences en contexte QPV appliquée à toutes les agences à partir de 10% de DEFM QPV
- Ajustement sur les dominantes indemnisation et entreprise pour garantir à chaque agence un minimum de 3 conseillers GDD et 2 conseiller CDE.

Pour éviter des réajustements trop importants, la baisse sur l'année est plafonnée à 2% pour les régions concernées. La trajectoire est actualisée chaque année.

Le plafond d'emplois ETPT CDI par région a été établi ainsi :

- Un rééquilibrage OPERA a été opéré à plafond d'emplois ETPT CDI constant
- Une substitution de 398 ETPT postes CDD (sous plafond) existants en CDI ventilés par région au poids OPERA
- 34,5 ETPT CDI sont alloués aux régions Grand Est, ARA et BFC contribuant au plan de lutte contre les aménagements abusifs (accompagnement intensif des publics

Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

laurent.merique@francetravail.fr

Isabelle DE OLIVEIRA

isabel.de-oliveira@francetravail.fr

Maryvonne HO SACK WA

m.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

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 13 MARS 2025 (poursuite du 12 mars)

CSEC
**Comité Social et
Economique Central**

Le plafond d'emplois CDI des établissements régionaux (hors FT et hors campus) passe de 44 900 ETPT en 2024 à 45 333 ETP en 2025.

Région	Plafond d'emplois CDI 2024	Rééquilibrage suite au modèle OPERA 2025	Substitution de 398 ETPT postes CDD en CDI (issus du sous-plafond CDD) au poids OPERA	Postes agence frontalières en ETPT CDI (issus du sous-plafond DG/DSI grâce à la baisse des effectifs)	Evolution des ETPT CDI 2025	Plafond d'emploi CDI 2025
AUVERGNE-RHONE-ALPES	5 051,1	-23,5	44,1	16	36,6	5 087,8
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1 653,1	-6,8	14,5	4,5	12,2	1 665,3
BRETAGNE	2 013,9	-15,1	17,5		2,4	2 016,4
CENTRE-VAL DE LOIRE	1 560,7	5,9	14,0		19,9	1 580,5
CORSE	225,7	-4,5	1,9		-2,6 → 0	223,1 → 225,7
GRAND EST	3 444,4	-8,5	30,3	14	35,8	3 480,2
GUADELOUPE	537,4	7,3	5,0		12,3	549,7
GUYANE	227,0	12,8	2,4		15,2	242,2
HAUTS-DE-FRANCE	4 163,8	15,6	37,3		52,9	4 216,7
ÎLE DE FRANCE	7 807,3	31,2	70,0		101,2	7 908,5
MARTINIQUE	416,0	-8,3	3,3		-5,0 → 0	411,0 → 416,0
MAYOTTE	132,9	2,7	1,3		4,0	136,9
NORMANDIE	2 045,7	-23,3	17,5		-5,8 → 0	2 039,9 → 2045,7
NOUVELLE-AQUITAINE	3 875,2	-1,5	34,3		32,8	3 908,0
OCCITANIE	4 402,7	19,1	39,6		58,7	4 461,4
PAYS DE LA LOIRE	2 313,1	-21,3	19,9		-1,4 → 0	2 311,8 → 2313,1
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	3 779,5	0,8	33,5		34,3	3 813,8
REUNION	1 251,5	17,3	11,6		28,9	1 280,4
NATIONAL hors FTS DG DSI	44 900,9	0,0	398,0	34,5	432,5	45 333,4

Intervention du SNAP

Pour le **SNAP**, il n'était pas possible de retirer des postes à des établissements compte tenu de la situation actuelle. Où a-t-on prélevé les ETP permettant de remettre à zéro les établissements qui initialement avaient à en rendre ?

Pour les régions Corse, Martinique, Normandie et Pays de la Loire, une solution impliquant une substitution plus importante de poste CDD sous-plafond pour des postes CDI, a permis de maintenir le plafond d'emplois CDI en 2025.

Sur la prise en compte des publics BRSA, nous ne disposons pas des éléments qui ont abouti au résultat des inducteurs. Les ayants-droits sont-ils inclus ?

Sur les inducteurs BRSA et jeunes, la CAF et les missions locales nous ont transmis les photos à date sur le nombre de BRSA et de jeunes non-inscrits chez nous. Sur les chiffres réalisés, ce qui fait le plus foi, ce sont les chiffres de janvier des personnes inscrits avec la reprise des stocks, les conjoints étaient bien inclus dans les inducteurs.

Il est évoqué un coefficient socio-environnemental grâce à un coefficient d'ajustement affecté par groupe de comparaison. De quoi s'agit-il ?

Les groupes de performance comparée avec une centaine de variables et l'ensemble de ces variables sont utilisées pour faire ces groupes (agence en milieu rural, en milieu urbain, etc.). En fonction de ces variables, on ajuste ce que les inducteurs seuls donneraient.

Par rapport au plan d'efficience et au redéploiement des effectifs des fonctions support, nous n'avons pas les plafonds d'emploi du siège, à la DSI et à FT's, ont-ils été intégrés dans les projections d'OPERA 2025 ?

Sur le modèle 2026, la partie support et management est inclus dans le modèle tout à la fin notamment avec la démarche efficience où il y a une réallocation d'ETP, le modèle sera modifié. On a besoin d'observer la charge générée par les BRSA et les jeunes sur 2025 pour l'intégrer pour 2026.

Sur les comparaisons DG/DSI, il n'y a pas d'inducteur de charge sur la DG. Le modèle OPERA n'intervient pas dans le choix de effectifs de la DG. On anticipe une baisse de 48 postes à la DG en 2025. On estime que cela correspond à une 30 aine d'ETPT. Le tableau OPERA est définitif.

Martinique et Pays De la Loire n'ont pas encore eu leur dialogue de gestion.

Comme nous l'avons évoqué dans le plan efficience, il n'y a pas un plan de titularisation des CDD. Il y aura des créations de postes qui seront diffusés dans la BDE et les CDD pourront se positionner et bénéficier d'un CDI.

Sur le critère d'ancienneté pour le recrutement des CDD, il y a une priorité d'examen pour ceux qui ont eu 6 mois d'ancienneté comme le prévoit la Convention Collective de FT.





RÉUNION DU 13 MARS 2025
(poursuite du 12 mars)

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Chaque établissement a le choix de suivre les inducteurs ou pas du fait de contexte locaux.

Le **SNAP** s'interroge concernant le besoin de fonctionnement minimum d'une agence affiché à 1,5 manager, comment fonctionne-t-on avec 1,5 manager sur un site ? Si c'est un seuil, il s'agit de 2 managers. Quel est le taux d'encadrement identique appliqué à l'ensemble des régions ?

L'esprit est un effet de seuil le 1,5 manager en plus du taux d'encadrement appliqué. Le taux d'encadrement sera fourni ultérieurement.

Point d'étape sur la gouvernance

Sur l'installation des comités locaux, elle a été lente car les périmètres et les membres des comités ont été déterminés tardivement donc l'installation a été étalée sur 2024. 338 Comités locaux pour l'emploi (CPLE) ont été installés. Il manque les CLPE pour les départements du Loiret, de Corse du sud, Haute Corse, Guadeloupe, Guyane et Mayotte. Le CLPE de l'Eure et Loir est incomplet.

La question est surtout ce que produisent les comités locaux. La plupart ont fait un diagnostic territorial pour identifier les actions prioritaires. Certains sont au bout du process et d'autres les démarrent.

La Direction aurait souhaité une plus forte représentation des Établissement public de coopération intercommunale (EPCI) dans les comités locaux.

Sur la partie pilotage, il y a des outils sur le réseau pour l'emploi qui ont été développés comme le tableau de bord des BRSA. Le tableau de bord du Réseau Pour l'Emploi (RPE) est incomplet. La Direction travaille sur l'acculturation des indicateurs car beaucoup de partenaires ne travaillaient pas sur la base d'indicateurs jusqu'ici.

Le principe de ces indicateurs est de mettre en visibilité les actions et les feuilles de route des territoires pour permettre à chacun de s'inspirer des actions conduites dans les différents territoires.

SNAP

Intervention du SNAP

Le **SNAP** a demandé un état des lieux des difficultés par territoire. Quelle conséquence pour le RPE dans les territoires où les comités ne fonctionnent pas ? Quels sont les freins de la part des EPCI qui ne s'impliquent pas ? FT est le plus motivé dans le réseau pour l'emploi pour installer les comités. Cela mobilise beaucoup de temps opérationnel !

Sur le temps consacré, l'hétérogénéité sur les territoires n'est pas un problème car c'est le reflet des situations territoriales. La Direction reconnaît que cela mobilise du temps. Pour réenclencher la dynamique, cela prend du temps mais l'idée est d'avoir un impact sur la situation de l'emploi.

Sur le tableau de bord du RPE, on peut voir territoire par territoire les périmètres spécifiques. Les données agrégées seront fournies. En termes de stratégie d'influence, la direction a équipé les équipes locales. Il ressort des arrêtés préfectoraux que cela ne correspond pas toujours à ce que FT a essayé d'influencer.

Sur les EPCI, il faut distinguer la co-présidence du fait d'être présent dans les comités. Ils sont membres de droit mais ne sont pas toujours co-président. Ils ont beaucoup de leviers vis-à-vis des freins à l'emploi qui sont à leur main et il est important qu'ils aient un rôle important à ce titre-là.

Lorsqu'il n'y a pas de comité local, c'est parce qu'il y a un comité départemental qui correspond au périmètre local.

Le message de la DG est de **faire les choses bien plutôt que vite**. Si la dynamique de coopération était peu présente les dernières années, ça peut mettre du temps à s'installer. Il n'y a pas d'objectif d'installation mais il y a une volonté de dynamique des comités sur les territoires. L'objectif est à 2027. Il y a des territoires où cela mettra plus de temps voire où il n'y aura pas de comité. L'idée est de créer les conditions de cette dynamique sur les territoires qui sont en difficulté pour les installer.

Sur la partie qualitative, il y a quelques éléments chiffrés fournis mais la Direction pourra donner au CSEC des zooms sur ce qui a été mis en œuvre pour donner des éléments qualitatifs.

Les conseillers peuvent être facilitateurs dans la démarche mais ne sont pas porteurs.

Sur les indicateurs tri et le RPE, la méthode de calcul des indicateurs est la même pour tous.

Le **SNAP** a demandé des précisions sur : Qu'est-ce qu'on entend par bac à sable ? Par changement des sources de données et industrialisation de l'actualisation ?

Sur les bacs à sable, il s'agit de la possibilité de pouvoir consulter toutes les feuilles de route et de créer des requêtes.

Il s'agit de l'actualisation des indicateurs pas d'actualisation au titre de l'indemnisation. La mise à jour des indicateurs se fait automatiquement et industriellement.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 13 MARS 2025
(poursuite du 12 mars)

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Le succès ou l'échec des comités locaux est collectif et n'incombe pas à FT.

Questions diverses du SNAP

Lors de la précédente réunion du CSEC, le **SNAP** avait alerté sur une restriction émanant de certaines régions sur les congés enfant ou conjoint malade pour n'accorder ce type de congé que sur les jours non prévisibles, si un RV médical est planifié, il est demandé de poser un jour de congé payé ».

Réponse de la Direction :

« Aucune consigne spécifique n'a été donnée aux établissements. Nous rappelons par ailleurs l'avis unanime approuvé par la Commission d'interprétation le 11 février 2011 qui précise que « la prévisibilité de l'évènement permettant le bénéfice des jours « maladie enfant » n'est pas opposable à l'application de l'article 29.2 ».

Nous précisons que le congé pour enfant malade prévu à l'article 29.2 de la CCN doit être accompagné d'un justificatif attestant la maladie de l'enfant nécessite une présence du parent. »

La Direction répond qu'il n'y a pas de plan de ruptures conventionnelles pour les fonctions support.

Le **SNAP** a alerté sur la dégradation des situations individuelles dans le cadre du maintien du revenu. Le plan d'action avait permis d'améliorer la situation mais de nouveau, la situation se dégrade.

La Direction va remettre un coup de pression au prestataire pour remédier à ces situations inacceptables.

