

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

**CSEC
Extra**

**Comité Social et
Economique Central**

RÉUNION DU 13 NOVEMBRE 2024

Ordre du jour de la réunion

1. Consultation sur le Contrôle de la recherche d'emploi renouvelé
2. Consultation sur la prestation Agil'Cadres
3. Point sur la convention CSE/CSEC

Déclaration préalable du SNAP

Depuis plusieurs mois, les formateurs/trices occasionnel(le)s sont confronté(e)s à un certain nombre de difficultés.

Les nouveaux entrants bénéficient d'un parcours condensé et peuvent être pris en étau entre deux attentes de l'établissement : monter en compétences en quelques semaines pour assurer des activités de conseillers aguerris et, dans le même temps, mener des activités en agence en pleine autonomie.

Le tout en parfaite contradiction avec la carte de progression pédagogique qui induit une montée en compétence progressive.

Ce rythme infernal imposé à certains nouveaux collègues peut conduire à des situations d'épuisement professionnel, des troubles de l'apprentissage et un certain désarroi pouvant aller jusqu'à des manifestations de mal être avec comme dénominateur commun : la surcharge de travail, la surcharge mentale, la fatigue générée par les temps de trajet pour se rendre au campus, etc.

Les formateurs/trices occasionnel(le)s par ricochet sont impacté(e)s directement car ils doivent accompagner ces collègues, les raccrocher au métier et parfois même user de psychologie de groupe.

Les formateurs sont soumis à des pressions liées également à des situations particulières (demandes de départ anticipé, troubles de la concentration, remise en question, etc.).

Les alertes remontent auprès des DRAPS, les formateurs/trices occasionnel(e)s remplissent leurs évaluations, voire des fiches de signalement face à des comportements et postures inappropriés.

A l'aulne de ces difficultés, si nous voulons pouvoir endiguer ces phénomènes, il est indispensable de faire un rappel sur des fondamentaux :

- Réaffirmer qu'un portefeuille de DE ne doit pas être mis en place pas avant le démarrage du deuxième bloc.
- Réaffirmer le besoin des apprenants d'avoir un tuteur et du temps pour exploiter les apports à leur retour de formation
- Réaffirmer que l'échange avec le manager est précieux pour le collaborateur
- Réaffirmer que le temps de formation est du temps de travail et que le traitement des attentes quotidiennes n'est pas envisageable en formation.

Les agents ne sont pas des pions que l'on déplace au gré de variables d'ajustement... Ils composent la ressource de demain.

Les formateurs/trices doivent être soutenus face à ces situations problématiques pour prévenir les situations de découragement pouvant les conduire à renoncer à exercer cette fonction.

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

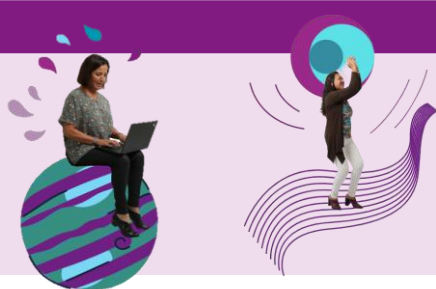
myriam.surlemont@francetravail.fr

Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

jl.miraglia@francetravail.fr





RÉUNION DU 13 NOVEMBRE 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Sur les formateurs occasionnels, la DG va regarder la situation.

Le **SNAP** s'est associé à la déclaration CFDT sur les dysfonctionnements constatés dans le cadre de la campagne télétravail. Le **SNAP** a rappelé qu'il avait déjà alerté en réunion de Délégués Syndicaux Centraux sur les chartes et adaptations locales qui commençaient à voir le jour avant même la campagne de télétravail.

Sur le télétravail, bien évidemment, la DG va réagir. L'accord a été signé et la DG donnera les consignes claires pour que les dispositions soient respectées. La DG souligne que nous aborderons ce point dans la réunion DSC du 15 novembre 2024.

Suite à différentes alertes portées en CSEC, la DG a annoncé des points qui seront mis à l'ordre du jour du CSEC :

- Sur le détournement de finalité, le point ne pourra pas être mis à l'ordre du jour du CSEC de décembre donc ce sera plutôt une séance sur janvier 2025. L'objectif du détournement de finalité est pédagogique et n'est pas de produire des procédures disciplinaires. Par contre, les situations qui le nécessitent donneront lieu à des procédures (ex : consultation plus de 300 fois d'un dossier qui n'est pas dans le portefeuille du conseiller).
- Sur France Travail Pro, la DG est d'accord d'inscrire un point à l'ordre du jour. Cette campagne a été annoncée, il y a deux mois rapidement dans un dossier sur l'entreprise.
- Il est également prévu de revenir vers le CSEC sur l'offre de service des psychologues du travail.

Consultation sur le contrôle de la recherche d'emploi

Le 1er enseignement des tests est la place donnée au CRE par rapport à la vision du contrôle qui n'est pas toujours partagée ou la mise en visibilité de l'activité de contrôle dans le réseau. Le sujet d'une meilleure collaboration est travaillé.

La Direction s'engage sur des points d'évolution notamment sur les requêtes pour garantir les principes phares adoptés en Conseil d'Administration (CA). Sur les enseignements métiers, il y a un sujet pour avoir des requêtes plus pertinentes par rapport aux publics. Il y aura forcément encore des travaux sur ce champ en fonction du contexte économique. Le CA nous éclairera sur l'angle qu'il souhaite sur ce champ.

Sur les objectifs de contrôle qui seront définis au CA de décembre et sur le transfert des GL, le décret n'est toujours pas sorti. Ce décret concerne tout le monde. Certains manquements resteront en agence et ne seront pas portés par le CRE (manquements à l'ORE et absence de signature du contrat d'engagement). Ils sont faibles en volume mais ils peuvent augmenter avec la mise en place du contrat d'engagement par rapport à ce qui existait avec le PPAE.

Sur la procédure d'analyse sur dossier, il y a une plus grande facilité de mise en œuvre sur la remobilisation ou la clôture. Le process est plus long sur la procédure de sanction avec la période contradictoire. Sur ce point, la DG souligne qu'il est préférable de faire un entretien.

Sur les discussions en cours sur le décret, la DG n'a pas encore les éléments d'arbitrage. On serait plutôt sur le 1^{er} trimestre 2025. La DG a besoin de temps pour établir les ETP dégagés et les redéploiements nécessaires. Les renforts au CRE sont une question d'arbitrage. L'ambition de FT au regard de la Loi Plein emploi est d'identifier toutes les personnes qui auront besoin d'un accompagnement intensif ce qui pose des obligations prégnantes. Il faut un niveau de tension maîtrisé en fonction de la capacité à faire. Il ne faut pas trop dégrader ce niveau. Il faudra trouver les ressources sur d'autres activités en fonction de l'objectif qui sera fixé sur le CRE. La DG s'interroge beaucoup sur les portefeuilles MET, par exemple.

Le contrôle entre référents accompagnement prévu par la Loi doit être travaillé dans une recherche d'équité pour l'ensemble des partenaires du réseau pour l'emploi (plutôt en 2026 pour les tests conjoints).

Il y a un autre sujet sur les points observés en fonction de la modalité d'accompagnement (ex : le suivi). Lorsqu'il y a un contrôle, ce n'est pas le conseiller suivi qui prend en charge la remobilisation, il s'agit plutôt d'un changement de modalité. Par contre, cela pose la question de la capacité d'accueil en accompagnement intensif.

Le dialogue social autour du dossier vise à présenter les modalités de déploiement de la Loi de manière complète. Il n'en reste pas moins que ce sera une question d'organisation et de mise en place des équipes. Les régions poursuivront l'information voire la consultation dans leurs régions. Elles devront revenir vers le CSEC. Le dialogue sera fait en 2 phases :

- Les principes au CSEC
- Les déclinaisons dans les régions.

Il y aura donc un 2^{ème} RV dont la temporalité reste à déterminer dans les régions.

PROCHE,
ACTIF,
humain!

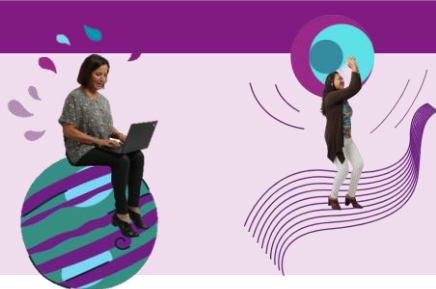
Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP



RÉUNION DU 13 NOVEMBRE 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

SNAP Avis du SNAP

Si l'homogénéisation des pratiques, la séparation entre le travail d'accompagnement et le travail de contrôle et l'intervention humaine plutôt que des déclenchements automatiques de GL2 par l'outil SI sont une amélioration appréciable, il n'en demeure pas moins que les ambitions affichées à savoir 1,5 millions de contrôles à l'horizon 2027 à iso effectif sont non seulement illusoires mais exposent à des pressions importantes les équipes en place. Nous n'avons aucune garantie qu'une révision de cet objectif avec l'Etat sera possible. Tout redéploiement par nature se traduisant par un transfert de ressources ne résoudrait en rien la problématique.

Par ailleurs, les contrôles portant sur le respect des engagements du contrat d'engagements pouvant aboutir à des constats de défaut d'accompagnement pourraient altérer la qualité des relations des équipes CRE avec les conseillers du réseau.

Même si la Direction affirme que le contrôle vise l'institution et non le conseiller référent de l'usager, cela peut aussi générer de la défiance chez les DE à l'égard de leur conseiller référent. La situation pourrait renvoyer aux collègues une responsabilité qui ne dépend pas que du conseiller référent puisque, comme l'a affirmé le DG, nous ne pourrions pas tenir toutes les ambitions prévues à travers les différents projets sans moyens supplémentaires... Nous nous interrogeons sur la manière dont pourraient être utilisés ces contrôles à l'encontre du conseiller ?

Les nombreuses inconnues du dossier (décrets non encore promulgués, arbitrage budgétaire, gains des nouvelles livraisons SI, etc.) ne nous permettent pas d'avoir une vision précise des conditions de mise en place du CRE rénové.

L'anonymisation des courriers est une protection indispensable sur ce type de sujet. Une référence de dossier suffirait amplement.

Enfin, la perception de la non prise en compte des remarques et irritants dans la mise en place du projet, le sentiment de n'être évalué que sur le champ quantitatif et jamais sur le champ qualitatif valorisant l'action conduite, les conflits de valeur auxquels pourront être exposés les CRE sont des éléments générateurs de perte de sens au travail.

Pour toutes ces raisons, le **SNAP s'abstiendra**.

Consultation sur la prestation Agil'Cadres

SNAP Avis du SNAP

L'absence de renfort à hauteur des besoins de France Travail pour concrétiser les transformations inhérentes à la Loi Plein emploi aboutit à la sous-traitance voire à l'externalisation d'activités pour pallier l'insuffisance capacitaire interne.

Cette prestation consiste à délester France Travail des cadres ayant un projet défini et réaliste pouvant revenir à l'emploi de manière autonome. 61 millions d'euros, c'est bien cher payé pour des personnes qui n'ont que très peu de besoins. De plus, le **SNAP** s'interroge sur le mode d'évaluation des 300 à 400 ETP dégagés grâce à cette externalisation !

L'Etat affiche des ambitions sans tenir compte des capacités de France Travail. Pire, il réduit la voilure par la réduction de postes à hauteur de 500 ETPT.

Le **SNAP** est opposé à toute externalisation qui conduit à confier à des opérateurs privés des pans d'activité de notre institution.

Pour ces raisons, le **SNAP** émet un avis **défavorable**.

Le dialogue social dans les régions se fera dans le cadre des dispositions du code du travail suivant s'il y a des équipes cadres ou des portefeuilles cadres dans la région (impacts significatifs ou pas).

Point sur la convention CSE/CSEC

Pour permettre au CSEC de disposer de moyens suffisants pour fonctionner, il est proposé aux CSE des différents établissements d'abonder le budget de fonctionnement du CSEC.

Pour ce faire, une convention a été travaillée avec les secrétaires des CSE et a été soumise aux votes des élus du CSEC.

Le **SNAP** a voté **favorablement** sur le projet de convention.

Elle a été adoptée à la majorité.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP