

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSEC
Comité Social et
Economique Central

RÉUNION DU 12 FEVRIER 2025

Ordre du jour de la réunion

- Information sur la campagne France Travail Pro
- Présentation du projet de refonte de l'intranet
- Bilan de l'expérimentation sur le dispositif de détournement de finalités
- Point d'étape sur la mise en place des EDO et des DPA

Information sur la campagne France Travail Pro

Seulement 25% des entreprises font appel à France Travail (FT) pour leurs recrutements. En externe, il y a encore des entreprises qui ne connaissent pas l'ensemble des services proposés par FT. Cette campagne visait à valoriser notre offre de service aux entreprises. Elle a été lancée nationalement (120 partenaires et journalistes). Le tout a été décliné en région dans la presse quotidienne nationale et régionale entre le 25 octobre et 20 décembre 2024 pour renforcer la notoriété des services aux entreprises FT en lançant une nouvelle identité France Travail Pro.

La campagne comportait de l'affichage urbain, des diffusions radios nationales et locales avec ciblage de radios indépendantes bénéficiant d'une audience forte auprès des TPE/PME (374 spots radio de 30 secondes sur les grandes radios nationales et plus de 17000 spots sur des thématiques : Immersion, Formation, MRS, etc.), des campagnes display, des campagnes Google et sur les réseaux sociaux (FB, IN...). Il n'y a pas eu de spot télévisuel au regard des coûts élevés.

La notoriété a augmenté de plus de 46 points. Tout ceci a permis d'augmenter le nombre de visites de l'espace FT (+ 32% de visites soit 3,7 millions de visites) et a eu un impact sur l'image globale de France Travail.

Pour le **SNAP**, l'impact de l'image de France Travail affiche 4 points de plus par rapport à l'année précédente, ce qui nous amène à nous interroger sur le coût utile de la campagne.

D'autre part, il est dit dans une Landing page « *si vous recrutez, 1 bon conseil, prenez un bon conseiller !* ». Pour le **SNAP**, cela a été perçu négativement par un certain nombre de collègues. Certains estiment que cela peut induire qu'il y a de mauvais conseillers.

Plutôt que des messages d'engagements, il aurait été plus percutant et mieux perçu par les agents de valoriser les expériences réussies qui illustrent concrètement le professionnalisme des équipes de conseillers entreprises de FT notamment par le témoignage d'entreprises.

De plus, il aurait été souhaitable que toutes les équipes CDE soient bien informées du lancement de cette campagne en amont.

Attention aux risques inhérents aux promesses fortes de cette campagne. Nous devons être en mesure de les tenir, ce qui nécessite d'aligner les moyens adaptés dans tout le réseau (véhicules de services disponibles pour les prospections, effectifs, temps opérationnel adapté, etc.).

La Direction répond que, sur l'information interne, il y a eu un webinar avant la campagne à destination de l'ensemble des conseillers le 7 octobre 2024 avec 3500 connexions (revu 7000 fois sur l'intranet). Il y a également eu des relais en région.

Sur le choix de l'intitulé France travail pro, le terme pro est souvent utilisé dans les offres de services à destination des TPE et PME. Cette appellation leur correspond.

L'objectif de la campagne était de pouvoir couvrir un maximum de territoires et toucher un maximum d'entreprises.

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 12 FEVRIER 2025

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Sur le timing de la campagne, il faut replacer le contexte. Quand la décision de lancer une campagne est prise, il faut réserver des créneaux plus de 6 mois à l'avance. Effectivement, il y a un contexte économique plus difficile actuellement mais il y a encore des tensions de recrutement.

Sur la perception interne par les conseillers, la Direction de la communication n'a pas entendu de conseillers insatisfaits par cette campagne. L'objectif du service communication visait à valoriser leur travail.

Le budget de 5 millions du service communication existe depuis la création de Pôle emploi. La campagne a coûté 2 millions d'euros. C'est le budget de la communication qui l'a financée. L'agence de communication a été sélectionnée conformément au code des marchés publics. Le Canard Enchaîné a été destinataire de ces chiffres mais ne les a pas repris. Le budget d'achat d'espace est un marché différent de celui dont parle le Canard enchaîné.

Sur le panel IPSOS, il y a eu 1000 personnes interrogées (chefs d'entreprise de plus de 250 salariés, de moins de 250 salariés et de moins de 20 salariés). Le panel est représentatif au sens de la norme statistique.

La Direction propose de faire le bilan de la campagne ultérieurement.

SNAP **Présentation du projet de refonte de l'intranet**

L'intranet est le média principal de la communication interne principalement pour chercher une structure, une activité, une compétence, pour gérer son profil, ses notifications, ses abonnements, PCM, un partage documentaire (Budy, la bonne info, note en ligne), la médiathèque, CZAM et Teams... Il permet d'accéder aux informations de FT (actualités nationales, régionales et ressources métier).

Après une enquête auprès de plus de 13.000 répondants, il s'avère que l'intranet d'aujourd'hui n'est pas conforme aux standards actuels et qu'il est vécu comme une jungle informationnelle.

Le nouvel intranet répond aux constats exprimés à savoir :

- Refonte de l'intranet avec un nouvel environnement évolutif qui répond aux attentes
- Source d'information centrale des agents de France Travail
- Modernisation de l'intranet et intégration des nombreuses évolutions pour les utilisateurs.
- Une seule arborescence unifiée intuitive, au lieu de 22 arborescences actuellement, orientée vers les besoins des agents (notre établissement, notre offre de service, ma vie de collaborateur, mes supports et ressources, espace Manager et ma région)

SNAP **Intervention du SNAP**

Il est évoqué de nombreuses évolutions pour les utilisateurs. Même si le SNAP partage les constats et qu'à terme cela simplifiera l'accès aux informations, ce changement supplémentaire sur le plan informatique dans la période actuelle risque d'ajouter une difficulté dans le quotidien des agents. Est-ce le bon moment ?

Il est évoqué une réduction du nombre de pages, conserverons-nous toutes les infos disponibles actuellement sur l'intranet ? Quelles informations ne seront plus éventuellement accessibles ?

L'appli sur les smartphones permettra-t-elle d'accéder à toutes les informations de l'intranet et aux différentes applis ou est-ce limité aux abonnements à l'actualité ?

Quel sera l'accompagnement des conseillers et des managers ?

La Direction répond que l'intranet a été fait en co-construction avec tous les métiers dans les régions. Il y avait un vrai besoin pour les intranauts. Les outils proposés n'étaient pas modernes et le parcours utilisateurs n'était pas fluide. Une enquête avec 13000 répondants a mis en lumière un véritable besoin de modernisation et d'amélioration de l'ergonomie. Le test d'ergonomie mené il y a quelques mois auprès d'un panel d'utilisateurs de conseillers a confirmé l'attente de simplification d'accès à l'information.

La question du timing est entendue par la Direction mais la modernisation de l'intranet a pour vocation de simplifier la vie des utilisateurs.

La communication sera séquencée avec des supports Powerpoint. Il y aura une appropriation auprès des services communication dans les régions pour que l'information arrive à tous les utilisateurs. Dès la sortie du nouvel intranet, il y aura un formulaire pour recueillir les remarques et suggestions d'amélioration des utilisateurs afin de créer le lien avec tous les utilisateurs.

Les sujets RGPD et sécurité ont bien été pris en compte et les données seront hébergées en France.

Sur la QVT et le droit à la déconnexion, le libre choix est donné aux agents.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !



RÉUNION DU 12 FEVRIER 2025

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Un conseiller FT qui part en prospection a quelquefois besoin d'avoir accès à l'intranet. Il s'agit de proposer aux agents d'avoir accès à l'intranet à l'extérieur. Il y aura des messages de prévention pour rappeler le droit à la déconnexion mais il n'y aura pas de blocage de l'outil.

Le **SNAP** a proposé de borner les accès en fonction du profilage métier des utilisateurs pour garantir un droit à la déconnexion sur des pages où l'utilisateur n'est pas sensé travailler.

Les accès rapides à Chat FT et PCM seront maintenus. Sur les contenus, l'archivage concernera des contenus non visités. On va migrer 12000 contenus froids (informations qui ne sont pas liées à l'actualité par opposition au contenu chaud dont l'information est liée à l'actualité.).

Non seulement, les contenus doivent être mis à jour régulièrement mais il y a des contenus qui concernent tout le monde et les régions n'ont pas à mettre les informations en doublon. Il y a un vrai sujet sur l'animation de l'intranet avec des comités. Cette évolution est plutôt soutenue par l'ensemble des régions. Les pages régionales seront de l'actualité (contenu chaud). Il n'y aura plus d'arborescences régionales. Les personnes, qui travaillaient sur ces pages régionales, auront du temps dégagé pour faire d'autres activités qu'elles ont en charge.

Sur le profilage des utilisateurs, il est fait sur la base d'OSIRHIS et des packs métiers auxquels tous les agents sont rattachés.

Une information sera faite pour que chacun sauvegarde ses liens et données.

Bilan de l'expérimentation sur le dispositif de détournement de finalités

Deux vagues de contrôle

1^{ère} vague du 22 juin 2023 au 31 octobre 2023 :

2 situations de détournements de finalités modélisées : consultation de dossiers d'agents ex DE et consultation de dossiers de personnalités politiques.

Un protocole d'analyse des situations en 3 étapes :

- Entretien managérial
- Constat sur le caractère avéré ou non du détournement de finalité
- Le cas échéant, rappel des règles, rédaction d'un compte-rendu.

10.083 situations à examiner concernant 7.586 agents.

2^{ème} vague du 15 juillet 2024 au 31 octobre 2024 :

4 situations de risque de détournements de finalité :

- Consultation de dossiers de DE avec un mandat politique ou candidat (législatives 2024)
- Consultation de dossiers d'agents FT
- Consultation de dossiers d'ex-agents FT
- Consultation des dossiers de DE en dehors de jours et horaires de travail habituels.

Les listes de situations à examiner étaient soit obligatoires (niveau de risque le plus élevé, exemple consultations multiples d'un même dossier) soit facultatives.

Un protocole d'analyse des situations prévoyait 3 étapes :

- Entretien managérial
- Constat sur le caractère avéré ou non du détournement de finalité
- Le cas échéant, rappel des règles, rédaction d'un compte-rendu.

7.300 situations repérées dont 6% posaient un problème de détournement de finalité.

Les axes d'amélioration à travailler sont :

- Le nombre de cas non positifs restent trop importants.
- Il faut un outil et une temporalité plus courte entre le repérage et l'entretien pour exploiter des données plus récentes.

Sur le plan de l'exploitation technique, la Direction n'est pas prête pour mener une 3^{ème} campagne comme les 2 précédentes.

SNAP Analyse du SNAP

Tout d'abord dans le présent dossier, nous n'avons pas d'informations sur les procédures disciplinaires déclenchées à la suite de ces analyses.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !



RÉUNION DU 12 FEVRIER 2025

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Après 2 vagues d'expérimentation, la sensibilisation à la problématique du détournement de finalité est effective. Si l'objectif était de faire peur à tous les agents, l'objectif est atteint.

Les seuils pour les consultations multiples ne sont pas connus. Il y a encore des questionnements sur les situations étant considérés comme illégitimes ou légitimes. Quelle est la définition du faux positifs ?

Attention, aux effets collatéraux de ces contrôles qui pourraient conduire à une non-consultation de dossiers d'anciens agents FT pour ne pas s'exposer à des difficultés et donc à une iniquité de traitement par rapport aux autres DE.

Ensuite, les délais entre les périodes analysées et les entretiens managériaux sont trop importants et la plupart du temps, les agents n'ont plus du tout en tête les motifs de consultation des dossiers et sont en stress lors de l'entretien managérial. Pour les managers, il n'est pas évident de mener l'entretien sans avoir la possibilité de consulter le dossier lui-même pour pouvoir resituer le contexte de la consultation, lui-même étant soumis aux mêmes limites que l'agent.

Pour ce qui est des dossiers d'anciens collègues ou de collègues de FT, il s'avère que bien souvent, les agents qui consultent le dossier dans le cadre d'une activité normale ne savent même pas qu'il s'agit d'un ancien collègue s'ils n'ont jamais travaillé avec lui. Il est nécessaire qu'il y ait des croisements qui permettent de vérifier que l'agent a réellement travaillé avec l'agent concerné avant de passer à un entretien managérial qui reste un temps stressant pour l'agent.

Des alertes lors de la consultation de ces dossiers permettraient à l'agent d'identifier qu'il va consulter le dossier d'un ancien agent afin qu'il puisse mémoriser le contexte de la consultation.

Sur la consultation en dehors des jours et horaires habituels, il semble indispensable que les règles de l'OATT soient respectées et que les rappels soient faits dès qu'il y a des connexions aux applicatifs métiers hors horaire de travail au-delà de la problématique de la consultation de dossiers de DE. Il faut dérouler le fil d'Ariane à partir de ces situations de consultation en dehors du temps de travail pour identifier les raisons et mettre en place les mesures adaptées pour remédier à ces activités hors temps de travail par l'évaluation de l'adéquation de la charge de travail de l'agent avec son temps de travail, par la formation (ex : la gestion du temps), un accompagnement adapté, etc.

L'expérimentation a été mise en place à la suite de plaintes de DE et de la CNIL (des célébrités, des cadres dirigeants de FT, etc.).

Il y a une instruction datant de 2020 qui encadre bien le détournement de finalité. L'idée dans l'expérimentation était bien de faire de la pédagogie pas de mettre en place des procédures disciplinaires. La seule situation de sanction disciplinaire à la suite d'un contrôle dans le cadre du détournement de finalité partait de la consultation par un agent de son propre dossier.

Il n'y a pas eu de modèle de courrier pour les entretiens managériaux. On a pu observer des écarts de procédures. Il faudra accompagner les managers pour la suite. Si la DG décide de continuer, il faudra un dossier cohérent avec un outil qui fonctionne, le faire valider au CDG et le présenter à la consultation des instances de représentation du personnel.

Concernant cette notion de faux positifs il s'agit de situations qui présentaient des éléments qui ne s'avéraient pas pertinents à partir de l'algorithme. Par exemple, un agent qui consulte (un « sérial consultant ») et qui le fait légitimement. Le ou la conseillère avait des raisons qui n'étaient pas visibles dans la consultation mais qui justifiaient la consultation (situation légitimée à la suite de l'entretien). Un mail entrant, une réclamation, par exemple, légitime la consultation mais s'il s'agit d'un contact à l'accueil, le contact n'est pas tracé.

Il y a deux canaux de contrôle :

- Signalement par un agent ou un manager
- Modélisation de situations répondant à certains critères exposant au risque de détournement de finalité.

On a 998 situations qualifiées de détournement de finalité qui n'auraient pas été détectées sans ces expérimentations.

Il y a aussi les situations de fraude qui n'ont rien à voir avec le détournement de finalité et qui ont été sanctionnées.

Sur la 2ème vague, la Direction n'a pas voulu charger les équipes en les obligeant à contrôler tous les cas mais seulement les plus importants.

Sur le verrouillage des accès, il s'agit d'une demande depuis 4 ans. L'idée était de fermer les TP pour empêcher les consultations. Il semble que, techniquement, on risque de ne pas pouvoir relancer le TP après fermeture. Cependant, l'idée n'est pas abandonnée.

Le retardement de la 2ème vague a été fait pour laisser le temps aux régions de faire de la sensibilisation. Pour autant, le nombre de cas était similaire. Il y avait le même volant de consultations à explorer d'une vague à l'autre environ 1000 cas de détournement sérieux.

Un dispositif à part a été mis en place pour les partenaires et se poursuivra.

PROCHE,
ACTIF,
humain!

Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP



RÉUNION DU 12 FEVRIER 2025

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Point d'étape sur la mise en place des EDO et des DPA

Les éléments de 1er bilan au bout d'un mois de mise en œuvre sont présentés au CSEC.

La proposition d'orientation est validée à 81,1% par les conseillers :

- 90,3% d'organisme validé
- 83,5% de parcours validé.

La durée des EDO est en moyenne de 20 mn. La durée moyenne des DPA est de 50 mn avec un taux de présence à RV supérieur à 80%.

La répartition des orientations au sein de FT :

	Propositions	Décisions
AIJ	16%	27,2%
CEJ	13%	37,2%
SUI	32%	12,2%
GUI	19%	10,3%
REN	12%	8,4%
GLO	9%	4,7%

Les problèmes de mobilités, de santé, et les difficultés familiales sont les principaux freins à l'emploi. C'est d'ailleurs la santé qui impacte le plus. Ceci éclaire sur le besoin d'enrichissement de l'offre de service.

SNAP Analyse du SNAP

Nous souhaitons avoir un état des lieux sur les difficultés en termes de capacités des partenaires (MILO, Cap emploi, CD). En cas de carence de RV, cela retombe inexorablement sur FT. Dans ce cas-là, comment procède-t-on ? Sur le champ social, à défaut de prise en charge par les Conseils Départementaux (CD), les conseillers sont en difficulté.

Les EDO sont frustrants car comme nous l'avons craint, ils créent de la frustration du fait que le conseiller ne peut pas sortir de son script même si le DE a une demande qui sort du cadre.

Il y a beaucoup de plages contraintes planifiées sur une semaine pour les conseillers entre les EDO, les DPA, les AIC. Les durées de DPA planifiées imposent un rythme soutenu difficile à tenir (peu d'absents) et représentent un temps contraint qui n'est pas à la main du conseiller.

Le positionnement sur une MSA est souvent effectué en fonction des places disponibles plutôt qu'en fonction des besoins identifiés.

La contractualisation pose question notamment avec les DE maîtrisant mal le français car ils ne comprennent pas forcément ce qu'ils signent.

Beaucoup de questionnements remontent sur les conséquences du non-respect des engagements pour un DE ou pour FT.

Le volume des portefeuilles annoncés dans beaucoup d'établissements est à 70 DE contrairement à ce qui a été indiqué en CSEC du fait des besoins qui ne seront pas couverts avec des portefeuilles à 50 DE. On nous a informés en CSEC que les portefeuilles qui dépasseraient les 50 DE ne seraient pas valorisés en tant qu'accompagnement intensif. Les plafonds ont-ils été modifiés ?

Les bugs informatiques multiples (Oups erreur 404 !) et les interruptions intempestives polluent le quotidien des agents et reviennent en boucle dans les remontées que nous avons. Les DPA imposent de nombreuses étapes chronophages qui se trouvent rallongées par les problèmes informatiques, ce qui conduit à des délais d'attente importants pour les DE et des conseillers qui débordent sur leur plage de déjeuner.

La Direction affirme que les inscriptions automatiques ne conduisent pas à une augmentation des inscriptions. L'augmentation des inscriptions est liée à la conjoncture. Sur le volume, la charge de travail, il n'y a pas encore de données.

Pour atténuer l'effet du report de l'EDO au mois de juin 2025 que la Direction qualifie de charge rébarbative, elle souhaite ouvrir la possibilité de faire remplir ce questionnaire par le DE. Une évolution de l'outil d'orientation est prévue fin mars pour faire en sorte qu'il corresponde mieux au besoin. Autre point d'évolution, faciliter l'EDO en plateforme.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 12 FEVRIER 2025

CSEC

Comité Social et
Economique Central

C'est une possibilité que l'on ouvre au choix des établissements. Les supports de la médiathèque vont évoluer.

Sur les problèmes du système d'information (, il y a eu un message sur l'intranet qui explique pourquoi il y a des problèmes qui tiennent à l'évolution et au maintien du Système d'Information.

Sur le chiffre des RSA par établissement, la Direction peut donner des estimations mais ne pourra pas donner les chiffres précis par établissement. On devrait avoir des données consolidées sous peu.

L'actualisation d'un point de vue SI n'a pas eu d'anomalie majeure (plus de 7 millions en janvier 2025 dont plus de 4 millions manuellement). En revanche, il y a d'autres problèmes notamment certains usagers qui avaient l'habitude de s'actualiser, qui ne s'actualisent plus, craignent des conséquences. Ce 1^{er} tour d'actualisation nous a appris beaucoup de choses et nécessite des évolutions. Pour la catégorie 10, des solutions sont en cours concernant les problèmes d'actualisation et d'inscription.

Le taux de présentéisme est plutôt fort (85%).

Sur les MSA, entre la proposition et la décision d'orientation, il y a une différence.

Sur l'EDO, on met en évidence qu'à partir des questions du script, il y a des déports sur la modalité de suivi. On va pouvoir modifier les questions grâce à ces enseignements.

Sur le contrat, il est défini par la Loi plein emploi. La Direction entend les problématiques posées en termes de sécurité mais cela relève d'un autre sujet.

Au moment de la signature, l'agent signe pour FT et ne signe pas en son nom propre. En mettant cette formule sur le contrat, l'agent est protégé à titre personnel et c'est l'organisme qui s'engage.

Sur les 15 heures pour tous, on maintient le principe sauf les situations particulières définies par la Loi. Comment on décline cela de manière opérationnelle. On a deux typologies de personnes :

- Les autonomes avec parfois un besoin d'appui ponctuel (par exemple, un exploitant agricole qui travaillent sur son exploitation, ce temps alimente le compteur de 15h)
- Les personnes ayant besoin d'accompagnement intensif pour lesquelles on mesure des parcours d'activité d'au moins 15h. On va mettre ce temps en fin de contrat car en début de contrat, cela devient un objectif alors que ce n'est qu'un moyen.

Sur la signature, il y a eu un arbitrage en décembre. Soit il y avait une signature papier mais cela posait le problème du stockage et avait un coût opérationnel soit on restait 4 mois avec un contrat non signé par les parties le temps que le système évolue. A partir de juin 2025, une livraison ouvrira la possibilité d'une signature électronique à distance avec un code de sécurité envoyé. En l'absence de signature du contrat d'engagement pour refus de signature par le DE, les dispositions de la Loi sont appliquées avec une sanction radiation.

Sur le discours tenu concernant la taille des portefeuilles, **il est hors de question de dépasser le plafond de 50 DE** par portefeuille car dans le cas contraire, nous démontrerons que l'on continue à faire de l'accompagnement renforcé et cela ne respecte pas le cahier des charges. L'accompagnement sera auditable avec vérification du respect du cahier des charges.

Pour ce qui est des DPA, les conditions de mise en œuvre sont assimilable à une **activité contrainte**. L'ambition est de faire que les conditions de mise en œuvre soient non contraintes en transformant les critères. La situation montre que l'on n'est pas dans la transformation. Ce ne sont pas des ESI déguisés. Le 1^{er} entretien d'accompagnement doit être assimilé au 1^{er} entretien que l'on avait jusqu'ici qui était à la main du conseiller.

Sur les DPA collectifs, tout dépend de la manière dont cela est fait.

Le Directeur de programme souligne qu'ils sont mandatés par le DG pour travailler sur la question du capacitaire. En lien avec les expérimentations RSA, comment on arrive à identifier clairement notre capacité collective ? Comment on peut collecter les capacités de nos partenaires ? Derrière cela, sur un territoire, si on arrive à trouver les points de repère, la question suivante sera : que fait-on quand on n'a pas la capacité ? Si on n'élargit pas à des structures type SIAE, etc., on aura du mal à gérer la situation. Il faut mesurer la capacité à mutualiser, la capacité à mettre en œuvre le contrôle des engagements et des sanctions au niveau des partenaires.

La loi prévoit la possibilité d'élargir le cercle des référents par voie de décret. Les 3 conditions pour être référent sont la capacité de poser un diagnostic, d'accompagner et de faire un contrôle. Il y a une grosse ouverture dans la loi car elle désigne les CD et leurs délégués.

PROCHE,
ACTIF,
humain!

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !