

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE
Ile de France

CSE ordinaire des 30 et 31 janvier 2025

Sujets traités dans la présente communication :

Hors ordre du jour :

- Demande d'audit interne : fonctionnement du bureau du CSE
- Interpellations du SNAP IDF

A l'ordre du jour :

- Information en vue d'une consultation sur l'accompagnement intensif
- Information sur la prestation Agil'Cadres
- Information en vue d'une consultation sur le Contrôle de la recherche d'emploi rénové
- Vote sur une subvention du CSE IDF vers le CSE de Mayotte

Bonne lecture !



Demande d'audit interne : fonctionnement du bureau du CSE

Ce CSE a été l'occasion d'exposer des désaccords au sein du bureau du CSE (à majorité Force Ouvrière, avec participation FSU et soutien CFTC). Rappelons que le SNAP, comme d'autres organisations syndicales, n'a pas soutenu l'installation du bureau en place.

Devant l'impossibilité de trouver une solution immédiate, un audit interne à été voté à l'unanimité pour objectiver les dysfonctionnements à la source de cette crise. Les désaccords portent sur les procédures internes et la gestion des fonds du CSE.

Un cabinet d'expertise doit être désigné. Des représentants de chaque organisation syndicale seront présents pour suivre l'audit. Comme beaucoup d'agents, nous ne sommes pas satisfaits du fonctionnement actuel. Sans préjuger des responsabilités respectives des uns et des autres, nous souhaitons que cet audit permette de déboucher sur la mise en place d'un fonctionnement efficace, équitable et transparent.

Dans l'attente, les prestations commandées continuent d'être servies. Nous poursuivons la transmission des réclamations. liées aux dysfonctionnements sur les prestations, et de nouvelles prestations pourront être votées lors des prochains CSE.

VOS ÉLUS CSE

Aline GAVATZ

aline.gavatz@francetravail.fr

Carmen MOLINO -
GUERRERO

carmen.molino@francetravail.fr

Manuela SOUSA MATOS
ATTIA

manuela.sousa-matos@francetravail.fr

Mikaël FOURRÉ

mickael.fourre@francetravail.fr

VOTRE DÉLÉGUÉE
REGIONALE
et RESPONSABLE de
SECTION

Mariama BLANCHOT

Snap.blanchot-IDF@francetravail.fr

VOS DÉLÉGUÉS
RÉGIONAUX ADJOINTS

Marilyne BONNIER

marilyne.bonnier@francetravail.fr

Aline GAVATZ

aline.gavatz@francetravail.fr

Pour nous écrire,
cliquez [ICI](#)



CSE ordinaire 30 et 31 janvier 2025

Page 2 / 6

CSE

Ile de France

Interpellations du SNAP IDF

Dysfonctionnements du Système d'Information

Vos élus SNAP ont porté la déclaration suivante :

“Accès refusé, erreur, délai d'attente dépassé, en attente d'authentification...” sont les messages que l'on voit de plus en plus ces derniers temps.

Bugs, dysfonctionnements, pannes, ralentissements... Toutes ces récurrences créent un climat de frustration au sein des équipes. Dans un monde où l'information passe par les téléphones intelligents, la gestion du quotidien par des applications ; le personnel France Travail ne pouvant accéder aux dossiers se retrouve avec des solutions “antiques” devant les usagers avec une feuille de papier recyclé (ou non), un crayon à mine de graphite et une gomme d'écolier.

Des évolutions réglementaires et applicatives permanentes, en lien avec la multiplication des projets à déployer. Il en résulte des versions incessantes, déployées au pas de charge bien qu'instables, qui transforment l'utilisateur en bêta-testeur malgré lui.

GEODE (déjà en son temps !) était censé faire table rase des couches les plus anciennes et fragiles de nos SI, sur lesquelles repose tout l'édifice.

L'entrée de multiples partenaires dans le paysage promet des lendemains difficiles.

Le passage à Office 365 client Web, un univers complètement chamboulé dans lequel chacun essaye de survivre, avec ses nombreuses pertes de fonctionnalités, intervient au plus mauvais moment.

Les pannes informatiques permanentes (pas seulement chez FT) résultent souvent de plusieurs facteurs : des infrastructures obsolètes, un manque de maintenance, et une gestion réactive des incidents (après coup). De nombreuses entreprises continuent de s'appuyer sur des technologies vieillissantes, espérant limiter les coûts à court terme, mais ces économies apparentes se transforment vite en pertes significatives lors des interruptions de service : est-ce le cas chez FT ?

Les équipes DSI, souvent débordées, manquent de temps et de ressources pour analyser les causes profondes, se contentant de « patcher » les problèmes sans jamais les résoudre définitivement. Elles se trouvent sous une pression constante pour rétablir les systèmes le plus rapidement possible, souvent sans les moyens ou le soutien adéquats. Cela engendre une fatigue chronique, un stress important.

En agence, ou en structure, les utilisateurs, développent une méfiance envers les outils mis à leur disposition. Le personnel se retrouve paralysé, se sent désarmé face à des outils inefficaces et perd du temps à tenter de contourner les pannes ou à attendre que les systèmes soient rétablis. Chaque nouvelle panne renforce la perception d'un environnement de travail instable et non fiable, sapant leur motivation et minant leur moral.

Ces dysfonctionnements informatiques s'ajoutent à l'accumulation qui rend nos collègues fous et provoque leur fatigue morale et physique : les évolutions réglementaires et technologiques permanentes (et donc le manque de stabilité), les sollicitations JOP, la dégradation globale de la société (cout de la vie...).

Nous nous sentons d'autant plus fondés à intervenir sur le sujet, qu'aujourd'hui même les agents les plus “bonne pâte” craquent. Nous voyons des adhérents de longue date qui ne s'étaient jamais plaints, venir maintenant régulièrement vers nous, énumérer leurs difficultés inextricables. Les meilleures volontés sont usées, gâchées.

Nous savons que la DR IDF n'est pour rien dans l'efficacité de notre SI, mais la santé mentale des agents la concerne. Les pannes récurrentes ne sont pas seulement le fruit du hasard ou de la malchance ; elles sont souvent le résultat d'erreurs stratégiques dans la gestion des SI. Il serait opportun que FT fasse un audit ou du moins une analyse approfondie à ce sujet. Nous comptons sur la DR pour porter la question.





CSE ordinaire 30 et 31 janvier 2025

Page 3 / 6

CSE Ile de France

- **Dérives liées aux règles de l'accord OATT**

Nous avons alerté la Direction sur les remontées concernant des dérives liées à la "règle des 40% de l'effectif présent". D'une part elle est régulièrement utilisée pour accorder / refuser tout type d'absence, y compris le télétravail, alors qu'elle est liée à l'accord OATT. D'autre part, des ELD indiquent aux agents que cette règle doit être respectée par dominante. Nous demandons à la DR de faire un rappel circonstancié aux ELD.

- **Recours télétravail**

Une déclaration commune CFDT, CFE-CGC, FSU et SNAP a eu lieu. En effet, après la 1^{ère} réunion de la Commission Paritaire Nationale de Suivi sur l'Accord Télétravail, en DG, nos représentants ont appris que la procédure de recours via C'zam, exigée par la DR IDF, était non conforme à l'accord, car elle ne respecte pas le principe de recours hiérarchique. La plupart du temps, les recours ont été traités en masse et uniformément par le service QVT. Les élus CFDT, CFE-CGC, FSU et SNAP ont demandé, en vain, à la DR de « corriger le tir », pour cette campagne.

Réponse de la Direction Régionale :

La DR prend note mais affirme que C'Zam n'est qu'un outil facultatif, et que le recours pouvait avoir lieu par demande directe au N+2 ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel. Selon la DR, la procédure de recours a été respectée.

SNAP Le SNAP s'est aussi permis d'insister sur l'absurdité du processus et le grand sentiment de solitude qu'éprouvent les agents ayant consacré du temps à écrire leur demande de recours, et décrire leur situation personnelle, quand les "réponses" reçues par C'zam sont invariablement des refus, formulés de façon standardisée.

Information en vue d'une consultation sur l'accompagnement intensif

Contexte : De nouvelles Modalités de Suivi et d'Accompagnement ont déjà été construites et sont en cours d'expérimentation sur certains territoires, avec pour objectif de remplacer les modalités SUI-GUI-REN. A ce sujet, nous vous renvoyons vers notre communication du 25/04/24 qui fait suite au CSE Extra du 28/03/24.

Or, l'accompagnement intensif prévu par la Loi Plein Emploi (AILPE), pour renforcer l'accompagnement, s'installe en parallèle et ajoute à la confusion. Aujourd'hui, FT essaie de mixer l'évolution des MSA et ce que la loi nous impose : le maximum de portefeuilles en intensif. Ces nouvelles MSA finiront-elles par voir le jour ?

Concernant l'AILPE, nous vous invitons à vous référer à nos communications nationales du 13/12/24 et du 17/01/25, suite aux CSEC des 11 décembre et 16 janvier.

Eléments présentés par la direction régionale en CSE :

- **Données nationales :**

Pour 2025, le Réseau Pour l'Emploi (RPE - FT et ses partenaires) serait en mesure de proposer 1.595.000 AILPE.

France Travail pour sa part s'engagerait à en réaliser 560.000, soit 180.000 de plus que les 380.000 existants.

La répartition par acteurs apparaît dans le tableau ci-joint :

Nombre de Parcours Intensifs	
dont accompagnements intensifs supplémentaires FT	180 000
dont accompagnements intensifs existants FT (GLO, EE, AIJ, CEJ)	380 000
Sous-Total France Travail	560 000
dont accompagnements intensifs existants ML (CEJ)	200 000
dont accompagnements intensifs CD	200 000
dont accompagnements PLIE	140 000
dont formations de plus de 400h	350 000
dont parcours IAE	145 000
Autres solutions structurantes (EPIDE, E2C, etc.)	A estimer
TOTAL	1 595 000

GLO	120 000
Equip'Emploi	100 000
AIJ	75 000
CEJ	85 000





CSE ordinaire 30 et 31 janvier 2025

Page 4 / 6

CSE

Ile de France

• En IDF

Pour 2025, la déclinaison IDF vise environ **104.000** AILPE, soit **31.000 DE de plus** que les 73.200 DE déjà suivis en AIJ + CEJ + GLO + Equipe Emploi (EE) et Equipe Recrute (ER).

Pour ce faire, une réorganisation des Portefeuilles (PF) est à venir :

- Les PF GLO, AIJ, EE et ER basculent vers le nouvel accompagnant intensif « AILPE », et sont ramenés à 50 DE, sur une durée de 6 mois pour augmenter le nombre de suivis annuels (100 contre 70 à ce jour).
- Les PF CEJ basculent eux aussi vers le nouvel AILPE, et passent à 50 DE (contre 30 actuellement), sur la même durée, limitée à 6 mois, pour le même total de 100 DE par an.
- De nouveaux PF doivent voir le jour par des financements FSE.
- Les PF « Métiers En Tension » se transforment en AILPE, les DE suivis étant réaffectés vers d'autres PF.
- Les PF REN sont répartis entre PF AILPE, PF GUI ou PF SUI, selon les enjeux et moyens locaux.
- Et enfin, 65.000 cadres doivent être orientés vers la prestation Agil'Cadres (voir notre sujet suivant).

Par ailleurs les capacités complémentaires des partenaires seront utilisées : les Missions Locales, les Conseils Départementaux, PLIE, IAE (Insertion par l'Activité Economique), E2C (Ecole de la 2^e chance), EPIDE, etc...

Les orientations et prévisions de la DR pourraient potentiellement être remises en cause par l'actualité, notamment le vote de la loi fiscale (ordinaire + sécurité sociale).

Le dossier nous était présenté pour information avant consultation. Un second temps d'information était prévu lors d'un prochain CSE. Néanmoins une expertise sur « les enjeux et les conséquences de ce projet en terme d'organisation, de conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité des agents » a été votée à l'unanimité par le CSE.

SNAP Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites.

Prestation Agil'Cadres

Ce sujet a été détaillé dans nos communications nationales du [23/10/24](#) et du [13/11/24](#), concernant les CSEC des 22 octobre et 13 novembre.

L'externalisation d'une partie de l'accompagnement des cadres est justifiée par les contraintes capacitaires liées à la montée en charge de l'AILPE. Cette cible a été choisie au vu de leur plus grande autonomie des cadres, et parce que leur projet est plus souvent identifié.

La présentation réalisée lors du CSEC des 9 et 10/10/24 remarquait :

- « dans 40% des agences, le nombre de DE cadres ne permet pas de constituer un PF dédié, ce qui n'est pas optimal pour une délivrance de service au niveau de leurs attentes, très spécifiques et moins orientées sur les TRE ». La DG en conclut que la modalité SUI n'est pas suffisante pour ce public, et que les délais de retour à l'emploi peuvent être améliorés.
- Mais aussi : la forte concentration de ce public en IDF, 40% du total de la demande d'emploi Cadre nationale.

SNAP En IDF, au vu de la concentration de cadres, la démonstration de la DG fait « pschitt » : il est sûrement possible de créer des portefeuilles spécifiques, ou de maintenir une offre de service cadres.

Par ailleurs dans un environnement économique qui va connaître un pic de fermetures d'entreprises début 2025, l'impact de l'IA sur l'emploi est encore mal évalué

Enfin, les recrutements cadres se font souvent sur le temps long, et donc au-delà de 6 mois : dans ce contexte des prestations de 6 mois ne semblent pas apporter de plus-value.



CSE ordinaire 30 et 31 janvier 2025

Page 5 / 6

CSE

Ile de France

Le déploiement Agil'Cadres

La cible annuelle nationale d'envoi en prestation Agil'Cadres est de 165.000 DE, soit entre 300 et 400 ETP « gagnés » pour France Travail. La DG rappelle qu'en plus, dans le cadre de notre stratégie, il est essentiel de maintenir et renforcer le partenariat avec l'APEC.

Mise en œuvre en IDF

Les portefeuilles spécifiques cadres au sein de FT disparaissent. Les cadres suivis dans des portefeuilles SUI cadres doivent être orientés sur la presta Agil'Cadres.

A noter :

Pour accompagner le déploiement, plusieurs actions de montée en compétences sur le public cadres sont disponibles pour les conseillers FT qui seront amenés à accompagner des cadres ou plus simplement qui veulent se former :

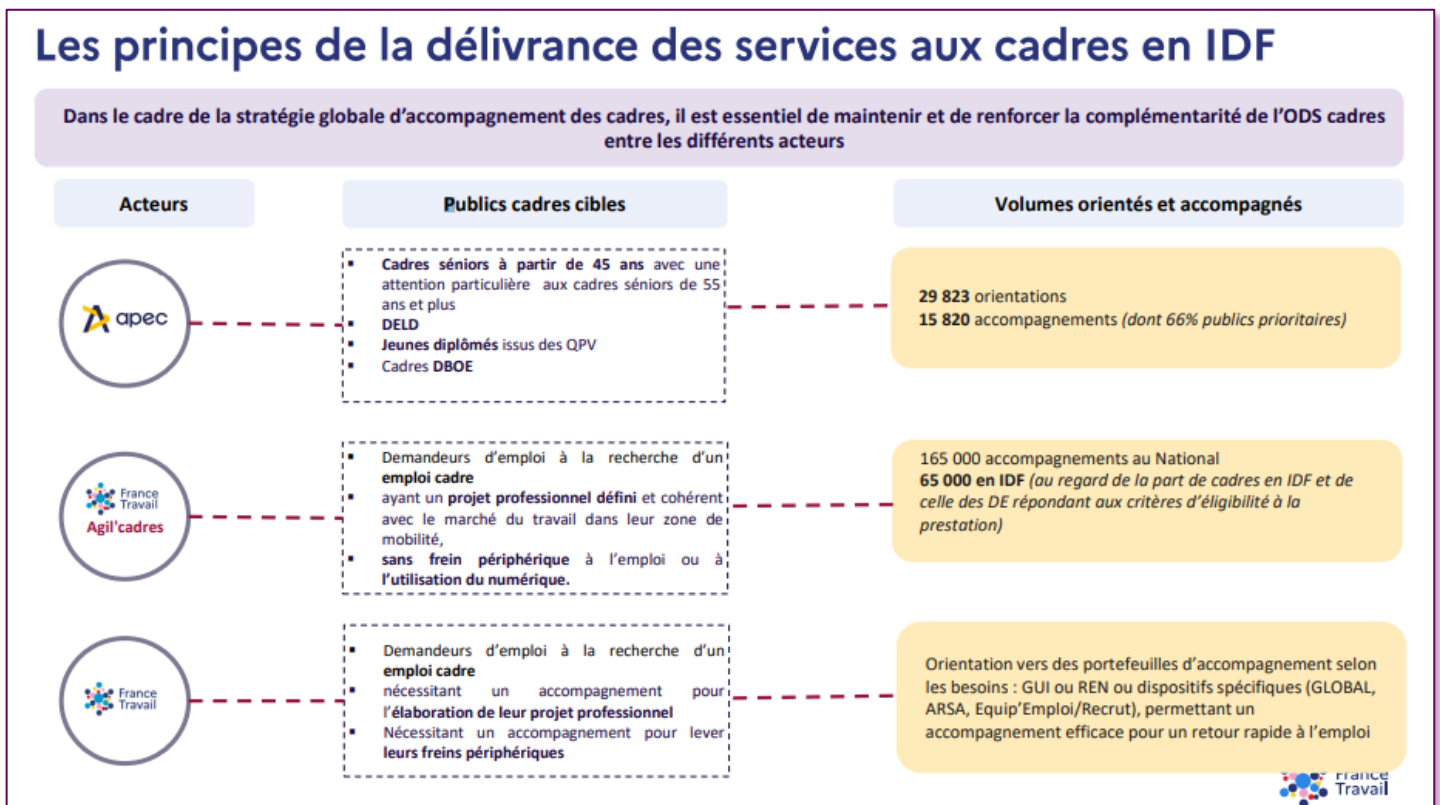
- Formation Campus « Répondre aux attentes des DE cadres » (2 jours en présentiel)
- Académie FT : Webconférences APEC « Les formes alternatives d'activité », « Cadres seniors demandeurs d'emploi - Pratiques et difficultés de recherche d'emploi », « Portrait statistique des demandeurs d'emploi Cadres » et « Clés de lecture du marché cadres juin 2024 ».

La mise en œuvre de la prestation Agil'Cadres en IDF concerne un potentiel de 65.000 cadres et sera répartie en 3 lots géographiques, pour une mise en œuvre du marché prévue le 1er juin 2025 :

LOT n°1 : 75 / LOT n°2 : 77-91-93-94 / LOT n°3 : 78-92-95

Les prestataires seront donc communs aux zones géographiques d'un même lot.

La répartition des rôles entre acteurs du RPE dans le service aux cadres se répartirait comme suit :





CSE ordinaire 30 et 31 janvier 2025

Page 6 / 6

CSE

Ile de France

Information en vue d'une consultation sur le Contrôle de Recherche d'Emploi (CRE) rénové

Ce point est traité dans nos communications nationales du [16/10/24](#) et du [13/11/24](#), suites aux CSEC des 9-10 octobre et du 13 novembre.

En Ile de France :

65 conseillers vont être recrutés pour cette mission, par ponction sur les effectifs d'autres fonctions. Il y aura désormais en cible 165 conseillers CRE, plus les membres d'ELD, dont le nombre n'est pas entièrement stabilisé.

Aujourd'hui, le CRE, ELD comprises, compte 108 personnes. Compte tenu de cette augmentation d'effectifs et afin de renforcer la présence managériale de proximité, la plateforme CRE (actuellement une entité pour 4 sites) sera scindée en 2 plateformes (soit 2 ELD) comprenant chacune 2 sites :

- CRE Paris Ney + Bois-Colombes
- CRE Noisy-le-Grand + Lieusaint.

Nous vous ferons parvenir davantage d'éléments lors d'une prochaine communication, à l'occasion du passage du dossier le mois prochain en consultation.

Vote sur une subvention du CSE IDF vers le CSE de Mayotte

Suite au cyclone CHIDO, survenu dans le département de Mayotte, plusieurs CSE de FT ont tenu à témoigner leur solidarité au CSE de Mayotte, afin d'augmenter leur budget secours, leur permettant d'assurer les aides d'urgence à nos collègues sur place.

L'IDF fait partie des donateurs. Une subvention de 20.000 €, prise sur les excédents 2024 du budget secours, a été votée en CSE.

L'équipe SNAP IDF s'attache à vous informer, en toute objectivité.

Nous veillons à être au plus près de vos attentes, à relayer vos demandes et alertes, pour remédier à toutes les difficultés et obstacles que vous rencontrez.

Faites-nous remonter vos questions, vos difficultés et vos alertes en cliquant [ICI](#)

