

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

CSEC

Comité Social et
Economique Central

RÉUNION DU 13 et 14 MARS 2024

Ordre du jour de la réunion

Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

laurent.merique@francetravail.fr

Isabelle DE OLIVEIRA

isabel.de-oliveira@francetravail.fr

Maryvonne HO SACK WA

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

1. Présentation de la feuille de route 2024 (poursuite du CSEC du 5 mars 2024)

7. Information sur l'organisation territoriale cible de France Travail

8. Information sur le pilote du contrôle de recherche d'emploi (CRE) rénové

9. Information sur l'expérimentation MSA « vers de nouvelles modalités d'accompagnement et de suivi »

3. Point sur l'extension de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA

SNAP 1. Présentation de la feuille de route 2024 (suite)

Le calendrier concernant l'accord de 2019 sera respecté

Il n'y aura pas de mise en œuvre dans les régions avant la consultation

Ce projet de Feuille de route pourra bénéficier de quelques modifications suite à sa validation au Conseil d'Administration (CA) de FT du 29 mars prochain

Suite au CA, libre au Directeur Général de mettre en place le projet d'établissement stratégique pluriannuel

Il y a de la matière pour élaborer le projet stratégique autour de 3 grands chantiers

1-Préparation de France Travail

2-Simplification, levée des irritants

3-La raison d'être, nos valeurs

Le Directeur général devrait participer au CSEC du mois d'avril afin de répondre à toutes les questions autour de la feuille de route

Un projet de feuille de route qui se décompose en 3 axes :

AXE 1 : Consolidation de nos fondamentaux à un accès au « juste droit » et de qualité de service aux usagers

Adaptation du SI, formation des CRI, renforcer le ciblage des contacts proactifs, maintenir la qualité de l'indemnisation, améliorer et simplifier la demande d'allocation, améliorer le recouvrement des TP, généraliser les promesses de service testées en 2023, augmenter les dispositifs d'écoute usagers et associer le comité de liaison et déployer la stratégie multicanale (meilleure orientation)

AXE 2 : Tester et expérimenter tout au long de 2024 pour une meilleure mise en œuvre des futurs services de France Travail

Tester les démarches d'aller vers des publics spécifiques, Tester des nouveaux concepts d'agences et de « lieux France Travail », nouveau diagnostic socio pro avec les partenaires, améliorer l'accompagnement des BRSA, tester les MSA (nouvelles modalités de



RÉUNION DU 13 et 14 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

suivi et d'accompagnement), nouvelle prestation avec l'APEC (cadres), nouvelle prestation pour mieux accompagner les employeurs tout au long du recrutement et CRE rénové

Construire un patrimoine commun, à savoir les critères d'orientation des personnes inscrites, un référentiel de diagnostic commun, un SI plateforme France Travail, journées de rencontres et d'échanges entre les professionnels, Académie France Travail et création de communautés virtuelles et physiques

Construire un « new deal » avec les territoires et partenaires en contribuant à faire des comités territoriaux, en étendant les expérimentations ARSA à de nouveaux territoires

AXE 3 : Notre organisation et nos compétences au service de nouvelles ambitions

Tous acteurs de la transformation en impliquant tous les Agents de France Travail et en associant les organisations syndicales (information / consultation)

Simplifier le quotidien des conseillers en installant des dispositifs de repérage et de simplification des procédures SI, métiers et pilotage

Co-construire collectivement notre « raison d'être » en définissant un socle d'engagements communs et les modalités de mises en œuvre organisationnelles pour garantir l'adhésion de tous

Développer les compétences en lien avec la réforme et améliorer la sécurité des Agents (plan équipement sureté de nos agences)

Etre exemplaire engagé au service de par le biais de l'accord de PARIS sur le climat (bas carbone), une politique inclusive pour les TH, l'égalité homme / femme

Retrouver l'intégralité du projet de la Feuille de route 2024 en cliquant sur le lien ci-dessous :

https://www.snap-francetravail.fr/wp-content/uploads/2024/03/CSEC_13-14-03-24-Suite-05-03-24_Point-2-Presentation-FDR-2024-doc-complementaire-1.pdf

https://www.snap-francetravail.fr/wp-content/uploads/2024/03/CSEC_13-14-03-24-Suite-05-03-24_Point-2-Presentation-FDR-2024-1.pdf

Le DGARH nous annonce en séance l'agrément de l'accord formation. A ce titre, le SNAP continue de revendiquer une application rétroactive de certaines dispositions de l'accord (prime tuteurs). En réponse, le DGARH nous dit attendre la notification officielle de l'agrément pour ensuite revenir vers les DSC.

SNAP 7 – Information sur l'organisation territoriale cible de France Travail

La DG estime entre 5 et 15 Managers supérieur supplémentaires

Le **SNAP** souhaite avoir des informations sur l'immobilier, sa restructuration, ainsi que sur la mobilité des personnels impactés par cette réforme.

Le **SNAP** demande aussi quelles informations seront présentées au réseau concernant le déploiement d'ici l'été et souhaite une réflexion sur le dialogue social au niveau du nombre et de la répartition des RP, au regard de ce nouveau découpage.

En réponse la DG précise qu'il y aura une « information/consultation » dans les CSE sur les conditions organisationnelles

L'utilisation de la BDE se fera pour la diffusion des postes. Les chargés de mission n'auront qu'un seul Manager

Pour les RP qui sont au nombre de 569 actuellement, une proposition sera faite de mettre ce point à l'ordre du jour des CSE. Il n'y a pas de locaux prévus dans tous les départements et il y a des trajectoires que les régions vont devoir travailler.

Des discussions sont en cours pour la Réunion et la Guadeloupe (2 DT pour 1 département)

Le **SNAP** intervient aussi sur la situation en Guyane et notamment l'absence de DT

Retrouver l'intégralité du document de présentation en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://www.snap-francetravail.fr/wp-content/uploads/2024/03/CSEC-13-14-03-24-Point-7-Organisation-territoriale-1.pdf>

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !



RÉUNION DU 13 et 14 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Déclaration des Elus du CSEC votée à l'unanimité concernant la feuille de route 2024

Le projet de feuille de route 2024 a été présenté aux élus du CSE central représentant les vingt et un établissements de France travail les 5 et 13 mars 2024.

Au-delà des débats portant sur le contenu de ce projet, les élus font les constats suivants et portent l'alerte **auprès du Conseil d'Administration** :

- Les débats en instance ont démontré que la mise en œuvre devrait se faire à effectifs et moyens budgétaires identiques sans dotation supplémentaire
- Les restrictions budgétaires portant sur la mission Travail et emploi de 1,1 Mrd d'€ issues du décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulation de crédits, font peser un risque fort sur les salariés de France travail par la diminution de moyens
- Les projets d'objectifs en forte hausse, de fait, paraissent difficilement réalistes, voire irréalisables au regard des moyens actuels dont dispose France travail

Il résulte de ce qui précède que la mise en œuvre du projet de feuille de route fait peser un risque fort pour la santé physique et mentale des personnels de France travail.



8 – Information sur le pilote du contrôle de recherche d'emploi (CRE) renouvelé

Présentation de l'information par Jean Pierre TABEUR (Directeur du programme d'accompagnement des DE) qui a souhaité s'excuser sur l'absence de Mayotte sur le document

Les évolutions suite à l'adoption de la Loi « Plein emploi » :

*Remplacement du système actuel de sanction (donnant lieu parfois à une radiation systématique) par une appréciation des manquements globalisée

*Obligation pour chaque organisme référent (France Travail, Missions Locales, Conseils départementaux) de contrôler le respect des engagements des personnes qu'ils accompagnent. Ces organismes ont la possibilité d'organiser des modalités de contrôle conjointes

La Loi « Plein emploi » définit un nouveau contrat avec les concitoyens en recherche d'emploi

Le service public s'engage à proposer un accompagnement adapté aux besoins de tous ceux qui ont besoin d'un emploi c'est LE DROIT A L'ACCOMPAGNEMENT

Les usagers s'engagent à participer aux actions proposées et à rechercher actuellement un emploi c'est LE DEVOIR D'ASSIDUITE ET DE RECHERCHE D'EMPLOI

L'évolution du contrôle respectera les principes suivants :

*Maintien du contradictoire (10 jours)

*Le doute bénéficie au DE

*Universalité du contrôle

*Notion de territorialisation

*Equité de traitement

*Séparation des activités de contrôle et d'accompagnement

2 axes de transformation sont portés par le CRE renouvelé (organisation et processus)

8 régions sont volontaires sur le pilote

Un rappel de la doctrine du CRE par el CA et l'évolution introduite par la loi « Plein emploi » seront à retrouvés dans l'intégralité du document en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://www.snap-francetravail.fr/wp-content/uploads/2024/03/CSEC-13-14-03-24-Point-8-Information-Evolution-CRE.pdf>

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !



RÉUNION DU 13 et 14 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Le SNAP intervient sur la situation à la Réunion faisant suite à des échanges syndicaux avec le Directeur régional Suite au discours de la Ministre sur la loi plein emploi et le CRE des publics allant jusqu'à 64 ans

Le SNAP aimerait un regard particulier sur les personnes étant à 1 an de la retraite

A la Réunion qui est un pilote régional, après plusieurs échanges sur ce sujet avec le DR et en concertation avec la CGSS une requête régionale adaptée à notre territoire serait envisageable pour les publics à 6 mois de la retraite

A la réunion les dossiers retraite sont très compliqués et occasionnent régulièrement des trop perçus ce qui est vrai problème social

D'ailleurs il en est de même pour les viviers en bâtiment ou on constate un nombre très important d'absences.

Pour le SNAP nous souhaiterions des requêtes excluant les publics à 1 an de la retraite

La DG nous informe qu'un bilan qualitatif et quantitatif sera produit par la Direction des statistiques et que l'on verra le nombre de renfort qu'il y aura besoin

Les procédures et moyens seront présentés à l'issu des tests

2 points de vérification sont essentiels à savoir l'assiduité et les actions de mobilisation

La DG nous précise qu'en 2023 80% des DE contrôlés n'ont pas eu de GL et qu'il n'y a jamais eu d'objectifs de radiation

Pour répondre au SNAP s'il y a besoin l'ONM sera évidemment consulté et que concernant le dialogue social il sera rajouté au dossier pour une « information/consultation » du CSEC au 2ème semestre 2025

Et il est bien envisagé **en réponse au SNAP** d'effectuer des requêtes à la Réunion (région volontaire du pilote) en excluant les personnes à 6 mois de la retraite en accord avec le DR Réunion

9. Information sur l'expérimentation « MSA » vers de nouvelles modalités d'accompagnement et de suivi

Il s'agit d'une expérimentation qui propose 2 modèles d'accompagnement

Modèle 1 : la segmentation par besoin

Le premier modèle de segmentation est fondé sur la nature des **besoins principaux** identifiés avec l'utilisateur. L'axe de travail principal est donc la clé d'entrée principale du modèle.

Ces nouvelles modalités s'inscrivent dans une **logique de parcours** favorisée par :

- Un **objectif prioritaire** clairement défini et partagé, s'appuyant principalement sur l'appréciation de l'employabilité
- Une **offre de service associée** à la poursuite de l'objectif
- Une **durée bornée par un jalon** « corde de rappel » pour sécuriser la ré-interrogation des besoins et le changement de modalité

Le modèle 1 propose 3 parcours :

Le parcours emploi selon des besoins spécifiques et des axes de travail qui pourraient être en sous-traitance (ex techniques de recherche d'emploi) ou en test sur des portefeuilles CDE

Le parcours équilibré et le parcours remobilisation
Qui ont pour objectif la résolution des freins périphériques et pourront être menés soit par les binômes Conseillers FT/Travailleurs sociaux soit par les autres Conseillers insertion (conseils départementaux ou délégataires)

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 13 et 14 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Modèle 2 : la priorité à l'alliance de travail

Le modèle consiste à proposer un accompagnement à deux vitesses :

- Garantir un accompagnement intensif à un maximum de demandeurs d'emploi assuré par un référent de parcours qui pourrait mobiliser des expertises internes et externes
 - cet accompagnement serait **limité dans le temps** pour permettre au maximum de personnes d'en bénéficier au moins une fois dans leur parcours.
- Pour les autres usagers, 2 orientations possibles :
 - Externalisation de l'accompagnement à la recherche d'emploi vers un prestataire ;
 - Orientation vers des portefeuilles plus volumineux

Il s'agit d'orienter les usagers jugés prioritaires (ayant le plus besoin) vers un accompagnement intensif dans des portefeuilles restreints afin de favoriser « **l'alliance de travail.** »

Une corde de rappel permet de repérer régulièrement (tous les 6 mois) les évolutions de situation (décrochage, perte de confiance ou d'autonomie) et les éventuels besoins de transfert en accompagnement intensif.

Cette expérimentation s'étalera sur un an, et ne se poursuivra que si les résultats sont probants. Pour expérimenter ces modèles et réaliser une étude d'impact, il est nécessaire de tester le modèle 1 à minima sur 80 agences tandis que le modèle 2 sera testé sur 10 à 20 agences.

La soutenabilité du futur modèle de segmentation implique une évolution de la stratégie de l'offre de services :

- Avec la mise en œuvre de nouveaux parcours (expérimentations MSA et ARSA)
- La mise à disposition d'une offre de services France Travail rationalisée
- Et d'une nouvelle stratégie (externalisation/internalisation)

Cette externalisation se ferait par le biais d'une nouvelle prestation afin d'absorber les nouveaux publics à accompagner. Tandis qu'un test sera effectué sur la réinternalisation de l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel

Les agences expérimentatrices seront tirées au sort. Toutes les régions seront concernées par l'expérimentation. Certaines agences participeront à l'expérimentation MSA avec l'expérimentation ARSA

Au-delà des nouveaux segments, l'XP MSA représente également une opportunité pour tester de nouveaux modes de fonctionnement :

- Supprimer la notion de EN et HORS portefeuille
- Créer des portefeuilles collectifs CDDE
- Créer des portefeuilles CDE



3. Point sur l'extension de l'Accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA

En 2023, 18 départements ont expérimentés l'accompagnement renforcé du RSA.

Depuis le 1er mars, ce sont :

- 13 de ces départements qui vont étendre leur territoire d'expérimentation
- et 29 nouveaux départements qui s'engagent dans la démarche, avant la généralisation au 1er janvier 2025

En 2024, **47 départements** vont donc mettre en œuvre l'accompagnement rénové du RSA avant sa généralisation en janvier 2025.

L'accompagnement rénové, c'est un professionnel pour 50 à 70 bénéficiaires du RSA pour une durée moyenne de 6 mois d'accompagnement intensif dans une logique de répartition de 50% par le Conseil Départemental sur des parcours plutôt sociaux et sociaux-professionnels et France Travail sur les parcours professionnels voire sociaux-professionnels avec l'accompagnement global.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !



RÉUNION DU 13 et 14 MARS 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

Les équipes se préparent d'une part et d'autre, le conseil départemental et France Travail de l'autre.
 Les 1ères entrées de parcours se feront dans les mois qui viennent, sur une durée d'au moins 12 mois.
 Les évaluations quantitative et qualitative se poursuivent sur les 18 départements et les résultats sont attendus cet été.
 Le tableau de bord de pilotage a donné de bons résultats et permet un suivi plus fin des parcours. Les ETPT prévus ont bien été affectés à cette mission d'accompagnement des bénéficiaires du RSA. Pour les départements ayant accepté la contractualisation, l'Etat finance un poste pour préparer la mise en œuvre de 2025. Il y aura bien sûr un travail de tous les acteurs pour préparer cette mise en œuvre.

Un travail a été mené avec les DRAO sur la déclinaison des portefeuilles dans leurs territoires, notamment quelles sont les clés de lecture, afin d'identifier le public déjà inscrit à France Travail et déjà dans les portefeuilles, et ceux qui ne le sont pas. D'où l'information sur les premières entrées en parcours.

----- § -----

Report des points qui n'ont pu être traités lors d'un prochain CSEC :

4. Point sur l'indemnisation dans le cadre de France Travail
5. Information sur la centralisation de l'activité indemnisation des annexes 1,2 et 3
6. Information en vue d'une consultation sur la mise en œuvre du programme «SOCLE SI RH » - OSIRHIS

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !