



29 JANVIER 2025

I. INFOS DE LA DIRECTION

Le Directeur Régional nous informe de son départ pour la Direction Générale. Le 17 février prochain, il occupera le poste de Directeur General Adjoint aux Opérations. Il a émis un seul regret : ne pas avoir vu Vénissieux déménager, mais le dossier est en bonne voie....

✚ ETAT DES LIEUX DE LA RÉGION

Pour la région ARA, nous assistons à une dégradation de la DEFEM :

- une hausse de 4,5% des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A,
- une hausse de 2% en cumulé pour les catégories A, B et C. La catégorie B a diminué et la catégorie C est restée stable.
- les licenciements économiques ont augmenté de 27,4% sur un an, alors que les ruptures conventionnelles et les radiations administratives ont diminué respectivement de 24,6%.

➤ Dans ce contexte économique peu favorable, **FORCE OUVRIERE** s'interroge sur le bien-fondé du maintien de la Loi Plein Emploi.

✚ EDO, DPA

La phase de transition en début 2025 chez France Travail est compliquée...

Le transfert des bénéficiaires du RSA et des jeunes inscrits dans les Missions locales se déroule, avec deux dates clés pour le transfert de stock. Les échéances finales pour réaliser les orientations et formaliser les contrats sont fixées à la fin 2026

Concernant les EDO, nous sommes dans une situation intermédiaire en attendant la mise en place des EDO via algorithme qui devraient se mettre en place en avril. En moyenne, les entretiens durent entre 15 et 20 minutes avec un taux de présence de 90% et une grande majorité des orientations qui sont conformes au profil du DE.

Rappel : France Travail est destinataire de 85% à 87% des orientations contre 1% pour le Conseil Départemental, 9% pour les MILO et 6% pour CAP EMPLOI

Les temps d'entretien pour le Diagnostic Personnalisé d'Accompagnement (DPA) sont trop courts, entraînant des rendez-vous supplémentaires. Le questionnaire EDO rempli incorrectement fausse l'orientation, générant erreurs et inefficacité, menant à des DPA collectifs, contre la personnalisation. Une analyse sera faite à la fin du mois pour déterminer la part des différentes modalités mobilisées suite aux orientations.

➤ **FO** note la multiplication des bugs informatiques engendrant stress et fatigue pour les agents, La Direction affirme que les dysfonctionnements informatiques sont en cours de correction, et des instructions seront bientôt communiquées.

✚ CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE

Un Webinaire a lieu le jeudi 30 janvier 2025 à destination de tous les agents, afin de présenter les principaux changements en lien avec la Nouvelle Convention d'Assurance Chômage. Ce Webinaire sera suivi de formation :

- 2 jours pour les conseillers CRI.
- 1 jour pour les Conseillers CDDE et CDE.

La Convention, signée le 15 novembre 2024, s'appliquera aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat ou la procédure de licenciement prendra effet à partir du 1er avril 2025. Elle sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028.

Principaux changements :

- Le paiement de l'allocation chômage sera mensualisé sur une base de 30 jours calendaires.
- Le seuil d'âge pour bénéficier de certaines dispositions spécifiques est repoussé à 55 ans.
- Durées maximales d'indemnisation :
- 22,5 mois pour les DE de 55-56 ans
- 27 mois pour les DE de 57 ans et plus
- L'âge pour le maintien de l'allocation passe progressivement à 64 ans.
- La dégressivité de l'allocation ne s'appliquera plus aux allocataires de plus de 55 ans.
- Les travailleurs saisonniers doivent avoir travaillé 5 mois au cours des 24 derniers mois pour être éligibles.
- Le travail en détention, réalisé dans le cadre d'un contrat d'emploi pénitentiaire, permet d'acquérir des droits à l'assurance chômage..
- Le second versement de l'ARCE ne sera pas effectué si le bénéficiaire a repris un CDI à temps plein.
- L' Aide Exceptionnelle de fin de droits sera automatisée

✚ OUIFORM

La gouvernance de l'outil OUIFORM, portée jusqu'ici par la DGEFP, sera désormais portée par FRANCE TRAVAIL. Cet outil devrait à terme remplacer AUDE formation. Il sera dans un premier temps à destination des conseillers FRANCE TRAVAIL et CAP EMPLOI intégré dans le SI de FT, et dans un second temps il sera mis à disposition des autres partenaires du réseau pour l'emploi et facilitera le positionnement des demandeurs d'emploi sur les actions de formation disponibles.

Début du déploiement en avril 2025 avec retour d'expérience en septembre 2025 pour une généralisation en octobre 2025

➤ **FO** est favorable à tout ce qui peut faciliter l'activité des conseillers et espère que l'accompagnement à la prise en main



III. CONSULTATION SUR L'OFFRE DE SERVICE AUX CADRES

La Direction insiste sur le fait que tous les cadres n'étaient pas affectés à l'ERC et que celle-ci doit se terminer en raison de la Loi Plein Emploi. Le prestataire pour la suite n'est pas encore sélectionné, avec l'appel d'offres se clôturant le 30 juin 2025. La Direction mentionne que les fiches de vœux pour les collègues de l'ERC ont été transmises le 27 décembre, et les conseillers seront reçus.

Suite au premier mouvement, trois collègues ont obtenu un poste, et un débutera une mission à la DDO. Après une consultation initiale le 19 décembre 2024, les élus ont été consultés sur la nouvelle offre de service aux cadres et la fermeture de l'équipe de Villeurbanne. Les élus déplorent l'externalisation de cette prestation reconnue mais comprennent que c'est une directive nationale, et demandent des engagements de la Direction pour soutenir les agents concernés.

Les élus ont voté contre ce projet à l'unanimité.

- **FO** espère que l'expertise développée par l'ERC ne sera pas perdue et se félicite que 4 collègues aient eu un retour positif à leurs demandes.
- **FO** reste attentif à la situation des collègues en attente.
- **FO** vote toutefois contre la mise en place de l'offre de service aux cadres et se satisfait que l'ensemble des organisations syndicales soit sur la même ligne.

IV. PROJET ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

Lors de ce CSE, la Direction nous a présenté les nouvelles directives pour l'accompagnement intensif des demandeurs d'emploi dans le cadre de la loi Plein emploi, en soulignant les spécificités régionales. Les principales entités concernées sont France Travail, Cap Emploi et les Missions locales.

Les conseillers gèreront environ 50 demandeurs d'emploi chacun sur une période de 6 mois, avec 15 heures d'activité hebdomadaires. La Direction Générale souhaite augmenter la capacité de suivi en ajustant les portefeuilles CEJ de 30 à 50 demandeurs et en renforçant les portefeuilles FSE, certains pouvant atteindre jusqu'à 500 demandeurs. Les portefeuilles AIJ seront réduits pour créer des portefeuilles spécifiques pour les BRSA, visant à suivre environ 56 000 personnes régionalement.

Une consultation est prévue en mars, suivie d'une augmentation progressive des portefeuilles, avec des formations pour les conseillers. Des préoccupations sont soulevées concernant l'impact sur les agents, la gestion des portefeuilles, et les modalités du contrat d'engagement. Le projet vise à maintenir un service public efficace et productif avec des effectifs constants, nécessitant des ajustements organisationnels et une attention aux conditions de travail des conseillers.

- Vos élus **FORCE OUVRIERE**, ainsi que tous les élus des organisations syndicales au CSE ont demandé une expertise pour évaluer l'impact de ces changements avant le déploiement prévu pour juin 2025, en raison des préoccupations liées à la santé mentale et physique des conseillers et aux implications pour leur travail.

IV. CRE RENOVE

L'expérimentation débutée en juin 2024 dans quatre agences FT (ANNECY, CLUSES, MEYTHET, SEYNOD), pour le transfert de gestion des manquements s'étend maintenant à quatorze agences supplémentaires, couvrant une agence par département (AIX LES BAINS, AURILLAC, BOURG EN BRESSE, CENTRE ISERE NORD, CHAMALIERES, LE PUY EN VELAY, MEYZIEU, MONTBRISON, MONTLUCON, PIERRELATTE, PONT DE CLAIX, TARARE, TOURNON, VENNISSIEUX). Cela vise à préparer la généralisation du CRE prévue pour fin du premier semestre 2025. L'extension permet de renforcer les échanges et contrôles entre les agences et les équipes CRE.

Un décret attendu en juin 2025 pourrait ajouter d'autres motifs de contrôle. Il y a des inquiétudes sur la charge de travail accrue et l'impact potentiel sur la qualité du service. Il est prévu d'évaluer l'impact sur les PAGM et de continuer la montée en compétences des conseillers avant la mise en œuvre finale.

Un CSEC s'est tenu en octobre, suivi d'une consultation en novembre 2024. Un point d'étape régional a été fait en octobre. Le but est d'atteindre 1,5 million de contrôles d'ici fin 2027, avec 109 000 contrôles prévus pour la région ARA en 2025. La typologie des contrôles va évoluer avec l'augmentation des contrôles liés aux manquements. Pour faire face, le CRE va augmenter ses effectifs de 40 ETP et 2 responsables d'équipes, avec une nouvelle organisation des équipes sur six sites :

- LYON : 1 Directrice adjointe, 2 REA et 22 conseillers emplois
- PERONNAS : 2 conseillers emplois rattachés à une équipe de Lyon
- SEYNOD : 1 Directrice, 1 REA, 1RM, 8 conseillers emplois
- MEYLAN : 1RM, 4 conseillers emplois rattachés à l'équipe de Seynod
- VALENCE : 5 conseillers emplois rattachés à une équipe de Lyon
- ANDREZIEU BOUTHEON : 1 REA (42/43), 16 conseillers emplois
- CLERMONT FERRAND : 1 REA, 12 conseillers emplois

Des préoccupations persistent concernant la gestion des requêtes et la capacité des managers à assurer le service.

- **FO** s'interroge sur l'avenir des PAGM. La Direction indique qu'elle va questionner les agents des PAGM sur leurs souhaits. La Direction indique que les 40 postes ne seront pas des recrutements mais des redéploiements.
- **FO** s'interroge de l'impact sur les fonctions support.



V. POINT RH ET ACTIVITE

+ BIFT

Le Baromètre Interne de France Travail, réalisé en mars et en octobre, évalue le ressenti des agents sur leur travail et leur qualité de vie au travail via deux indicateurs : IQVT (Indicateur de Qualité de Vie au Travail) et IDC (Indicateur de Confiance). Les résultats d'octobre montrent une baisse de l'IQVT de 1,2 points pour les agents et de 2,1 points pour les managers, alors que l'IDC a augmenté de 0,7 points. La fierté de travailler à France Travail et la charge de travail perçue connaissent une baisse, tandis que la confiance envers les managers reste élevée. Les élus demandent plus de détails pour mieux comprendre les disparités régionales, mais la Direction veut éviter de stigmatiser certaines agences en ne partageant pas ces détails.

+ EFFECTIFS

En 2024, France Travail comptait 5 072,64 ETPT avec une consommation de 99,72%. Un nombre important de postes a été retiré en janvier. Il y a eu une surestimation des postes lors du dernier mouvement en raison d'une attente de notification pour 2025 qui n'était pas encore reçue. La région ARA a vu une baisse de 164 agents en 2024. Une réduction de 500 ETP est attendue pour 2025, dont 50 en ARA. Le taux de consommation des ETP est crucial pour évaluer le premier mouvement de 2025 et la dotation budgétaire attendue, qui n'est pas encore connue. Le dernier mouvement a vu 46% des postes non pourvus, causant frustration parmi les conseillers en CDD. Les ETPT sont calculés sur 12 mois glissants pour optimiser le budget. L'outil OPERA aide à la décision mais ne donne pas les notifications budgétaires. La flexibilité dans la gestion des postes visait à éviter des blocages, mais reste source de tension.

+ CAMPAGNE TELETRAVAIL

SIRHUS ne permet pas d'obliger la complétude des motifs de refus, mais des relances ont été effectuées pour les cas non complétés, qui représentent un petit volume (7 sur 4000). Certaines activités ne sont pas toujours télétravaillables (MRS). Pour les agents ayant moins de 3 mois d'ancienneté, il peut y avoir des anomalies dans l'extraction des données. En termes de travail de proximité, beaucoup de demandes concernent les mêmes agences, mais l'ajout de places est limité physiquement. Pendant la période des vacances de Noël, des contacts ont été établis avec les agences pour vérifier s'il y avait des places supplémentaires disponibles, et des contre-propositions ont été faites. Certains problèmes techniques ont empêché le traitement de toutes les demandes, mais il est précisé que chaque demande sera examinée au cas par cas. Il n'y a pas eu de consigne dissuadant le travail de proximité. Des efforts ont été faits pour trouver davantage de possibilités d'accueil dans les agences, avec entre 50 et 75 opportunités supplémentaires identifiées. Les options de télétravail de 1,5 à 2 jours sont majoritaires et peuvent être réévaluées, notamment dans le cadre des EPA. Des efforts de prudence ont été observés pour garantir que les jours de télétravail puissent être correctement attribués.

PROCHAIN CSE JEUDI 27 FEVRIER 2025

N'hésitez pas à nous envoyer par mail vos questions à relayer à la Direction.



FO le syndicat qui défend les agents

Pour nous contacter :

syndicat.fo-ara@francetravail.fr

Pour retrouver nos infos :

www.fo-france-travail-ara.fr

www.facebook.com/FO.PE.ARA

YouTube

INDÉPENDANCE
SOLIDARITÉ
PROXIMITÉ
RESPECT
AUDACE
EXPERTISE
ENGAGEMENT
PERSÉVÉRANCE