



EN DIRECT DU
Comité
Social
et Economique

CSE DU VENDREDI 5 ET MARDI 9 AVRIL 2024

FRANCE TRAVAIL : EXTENSION XP BRSA ET CRE RENOVE

Après les expérimentations sur Decazeville et Villefranche de Rouergue, depuis mai 2023, ce sont maintenant les bassins de Millau-Saint Afrique, Lourdes et l'EPCI Adour-Madiran qui sont pilotes.

Les modalités de déploiement seront précisées lors d'un séminaire national du 17 avril qui réunira, les DT France Travail, les DDETS et les Départements concernés.

☐ Millau – Saint Afrique

- ✓ Le déploiement concerne l'ensemble du territoire d'action sociale de Millau soit 1530 ARSA
 - 620 orientés « social »
 - 500 orientés « emploi » (France Travail et prestataires du CD)
 - 410 orientés « socio-professionnel » (Global et prestataires « garantie d'activité »)

☐ Lourdes (agence de Lourdes sans le canton d'Ossun)

- ✓ Le déploiement concerne l'ensemble du territoire d'action sociale de LOURDES soit 786 ARSA
 - 272 orientés « social »
 - 135 orientés « emploi » (France Travail et prestataires du CD)
 - 206 orientés « socio-professionnel » (Global et prestataires « garantie d'activité »)
 - 173 en attente d'orientation

☐ Epci Adour Madiran

- ✓ Le déploiement concerne l'ensemble du territoire de l'EPCI qui dépend de l'agence Tarbes Arsenal soit 446 ARSA
 - 202 orientés « social »
 - 39 Orientés « emploi » (France Travail et prestataires du CD)
 - 135 Orientés « socio-professionnel » (Global et prestataires « garantie d'activité »)
 - 70 en attente d'orientation

A ce jour ce sont 1034 entrées en parcours d'accompagnement rénové sur l'XP RSA Ouest Aveyron pour un volume de départ de **1771 ARSA et un total de 8 portefeuilles** France Travail sur les modalités recherche en plus du socio-professionnel (Portefeuille global).

La **FSU SNU** Emploi a demandé nombre d'informations sur les XP Aveyronnaises avant de rendre un avis sur cette extension. Malheureusement le dossier direction est bien vide et manque d'informations sur :

- ✓ les moyens comparés alloués à France Travail et aux Conseils Départementaux
- ✓ l'impact des BRSA en Portefeuille Global par rapport aux besoins des bénéficiaires ARE-ASS ou sans allocations
- ✓ seuls 15% des reprises d'emploi sont pour des contrats > 6 mois, quels sont les durées-secteurs des contrats CDD de moins de 6 mois qui représentent la majorité des contrats conclus
- ✓ sur le nombre de PMSMP, de POI, de période d'essais rompues ou pas afin d'avoir un regard sur l'efficacité du processus d'inclusion
 - ✓ le contenu des 15 heures hebdomadaires concrètement, qu'est-ce que cela a permis
 - ✓ les prestations mobilisées (aide au logement, garde d'enfant, santé...) avec quels délais de mise en œuvre et avec quels résultats d'emploi ?
 - ✓ le nombre de suspensions d'inscription suite à des manquements
 - ✓ Pas de réponses non plus sur le nombre de Portefeuilles RSA prévus sur les sites concernés au regard du poids de cette nouvelle Offre de Services ? Au moins **7** portefeuilles pour Millau avec ses **1530** ARSA ? Au moins **3** ou **4** portefeuilles sur Lourdes avec ses **786** ARSA ?

Nous contacter par courriel : syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr



Notre site internet : www.snutfifsu.fr/regions/snu-pole-emploi-occitanie



EN DIRECT DU
Comité
Social
et Economique

Les seules réponses fiables furent que les ayants droits ARSA ne sont pas concernés en Occitanie, que les **renforts seront pris à iso effectif sur les 44,8 ETPT** que la région va récupérer des 300 ETPT nationaux, rien de plus...

La **FSU SNU** Emploi connaît toute l'implication des collègues et des ELDS dans ces chantiers qui, au regard de leurs enjeux, pèsent énormément sur toute la délivrance de service des sites concernés. La **FSU SNU** emploi ne peut donc se contenter de si maigres informations pour rendre avis au CSE du 30 mai prochain.

Les grands principes et fonctionnements sont connus mais rien sur le côté des actes au quotidien de l'extension, sur les volumes, sur les portefeuilles, sur les prestations, sur les budgets, sur l'informatique, sur les marchés. Il est présenté la philosophie du CSEC, mais rien d'Occitan ! Alors que demain toutes et tous sommes concernés avec la généralisation du dispositif en janvier 2025.

FRANCE TRAVAIL : CRE RENOVE

Aujourd'hui

POUR RAPPEL, le régime des droits et devoirs s'appliquant aux demandeurs d'emploi (DE) s'appuie actuellement sur un double système de contrôle et de sanction :

- l'un semi-automatique, la gestion de la liste, à la main des agences, permettant de sanctionner les manquements relevant du 1^{er} et du 2^{ème} groupe de manquements, à l'exception de l'insuffisance de recherche d'emploi et du non-respect du projet de reconversion professionnel (PRP) ;
- l'autre plus approfondi, mené par des équipes dédiées au contrôle de la recherche d'emploi (600 conseillers CRE en plateformes régionales) pour l'ensemble des DE éligibles au contrôle et du respect du PRP pour les DE démissionnaires (sources : requêtes aléatoires, requêtes ciblées et signalements émanant des agences)

Demain avec la loi dite Plein Emploi, le CRE évolue afin de :

1. Réaliser des gains de productivité et maintenir le niveau de tension global du système
2. Permettre aux équipes CRE d'absorber le transfert de charge d'une partie de la GL
3. Faire émerger une culture commune du contrôle entre France Travail et les partenaires

Et cela passe par des incontournables inscrits dans la loi qui sont que :

- ✓ 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 à l'accompagnement.
- ✓ Les usagers de ces services s'engagent quant à eux à participer aux actions proposées et à rechercher activement un emploi. C'est le devoir d'assiduité et de recherche d'emploi.
- ✓ Remplacement du système actuel de sanction (donnant lieu à une radiation parfois systématique) par un système dans lequel l'appréciation des manquements est globalisée afin de sanctionner un comportement général du demandeur d'emploi identifié par un faisceau d'indices.
- ✓ Proposer une procédure adaptée pour réduire la durée des contrôles et traiter rapidement les situations pour lequel le faisceau d'indices présent au dossier est suffisant
- ✓ Proposer une grille commune de faisceaux d'indices afin d'harmoniser les pratiques, garantir l'équité de traitement des DE et améliorer la qualité des contrôles
- ✓ Adapter les requêtes existantes et en créer de nouvelles pour améliorer le ciblage des DE à fort risque de décrochage ou DE sans actions de retour à l'emploi engagées
- ✓ Assurer une dématérialisation plus importante du processus pour réaliser des gains de productivité en respectant les principes RGPD, et limiter les activités de contrôle à faible valeur ajoutée

Nous contacter par courriel : syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr



Notre site internet : www.snutfifsu.fr/regions/snu-pole-emploi-occitanie



EN DIRECT DU
Comité
Social
et Economique

Dès ce mois, le territoire pilote en Occitanie retenu par la région est :

La Direction Territoriale du Lot / Tarn et Garonne et ses 6 Agences gérées par l'équipe 3 du CRE basée à Balma : Cahors, Figeac, Souillac, Castelsarrasin, Montauban Nord et Montauban Albasud. Pour ces agences, le CRE prendra la gestion des GL pour absence à RDV à France Travail ou tout autre organisme, ainsi que l'abandon ou le refus de prestation ou d'emploi.

Le **FSU SNU** Emploi Occitanie a demandé :

- ✓ Quel est le devenir des Agents PAG ?
- ✓ Qu'est-ce « un faisceau d'indices » ?
- ✓ Quelle hiérarchie le droit à l'accompagnement introduit-il dans les services délivrés ?
- ✓ Comment les collègues au CRE auront connaissance des marchés du travail locaux ?
- ✓ L'Intelligence Artificielle risque fort de remplacer à terme l'analyse des professionnels de l'emploi
- ✓ Quid de l'ORE qui devient ORE y compris en son absence ?
- ✓ Comment sera absorbée la charge d'activité de plus 20 % sur le CRE ? quels impacts sur l'intensité et le temps de travail ?
- ✓ Quels impacts sur l'intensité et le temps de travail ?
- ✓ Quels impacts sur les rapports sociaux entre collègues, avec les usagers ?
- ✓ Quels impacts sur la charge émotionnelle ?
- ✓ Quels impacts sur les conflits de valeur ?

Devant les réponses très approximatives reçues, la **FSU SNU** emploi s'est prononcée pour une expertise permettant à un expert habilité par le Ministère du travail, d'avoir des éclairages quant aux impacts sur l'organisation du travail et ainsi protéger les agents, le service public.

Malheureusement, une majorité s'y est opposée, avec le **SNAP**, la **CGC**, **FO** et l'**UNSA** (la CFDT et CGT y étant favorables).

Les représentants du personnel sont donc privés de leurs prérogatives d'analyses et de prévention. Après tout, il est vrai qu'un tel changement n'aura aucune répercussion sur nos conditions de travail !

La prévention au doigt mouillé ou quand on s'aperçoit qu'on s'est totalement planté, changer de braquet, ce n'est pas la vision de la **FSU SNU emploi.**

**On ne clame pas reconnaître l'investissement du personnel à petites phrases.
Le personnel mérite plus et mieux !**

FRANCE TRAVAIL : LES NOUVELLES MSA

Une communication spécifique arrive que sur ce sujet qui impacte tant nos quotidiens en agence.

En primeur, la **FSU SNU** emploi peut vous dire que la direction connaît l'idéologie, mais rien sur le concret, la vraie vie des agences, des conditions de réception, et rien sur la sous-traitance alors que des marchés sont lancés ?! On devrait les croire ? C'est comme toutes les concertations, logos, tout est planifié à l'avance et la direction nous fait croire que nous créons, inventons alors que non !

NOUVEAUX SITES

Les sites d'Aussillon et Tarbes Pyrénées vont être relogés sur l'année 2024.

Nous contacter par courriel : syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr



Notre site internet : www.snutfifsu.fr/regions/snu-pole-emploi-occitanie



EN DIRECT DU
Comité
Social
et Economique

DUERP

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un élément fondamental pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs au sein de l'établissement.

La **FSU SNU** emploi Occitanie considère qu'un bon DUERP expose les situations de travail, il « montre » le travail. À ce titre, il ne réclame pas « d'analyse », il se lit. C'est un outil de travail pour les représentants du personnel, qui doivent être associés à sa construction.

Pour la **FSU SNU** emploi Occitanie, le DUERP doit répondre à trois exigences :

- La cohérence, en regroupant en un seul document les risques professionnels auxquels sont exposés les agents
- La lisibilité afin de faciliter le suivi des démarches de prévention
- La traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats

Or, nous constatons que le DUERP 2023 :

- N'indique pas la méthode
- Ne fait pas référence à des unités de travail
- Ne montre pas les situations de travail
- Ne liste pas les moyens de maîtrise utilisables et utilisés
- N'opère pas de distinction entre le danger et le risque
- Ne fait apparaître qu'une partie des risques psychosociaux
- Ne propose pas (ou peu) d'actions relevant de la prévention primaire
- Ne reprend pas les alertes des Représentants de Proximité, de la CSSCT ainsi que du CSE
- Ne reprend pas les alertes du Baromètre Interne de France Travail.

Pourtant, le Document unique, est un outil majeur pour impulser une dynamique de la prévention des risques professionnels.

La **FSU SNU** emploi Occitanie souhaite que le DUERP et le PAPRIACT soient réunis au sein d'un seul et même document pour éviter une déconnexion des deux.

La **FSU SNU** emploi Occitanie rappelle que le DUERP, ainsi que le PAPRIACT ou la liste des actions de prévention, doivent être mis à jour :

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Pourtant nous constatons que l'établissement France Travail Occitanie ne répond pas toujours à cette obligation. Fidèle à son histoire et à ses combats, la **FSU SNU** emploi n'aura de cesse d'imposer la culture de la prévention pour que le travail à France Travail ne continue pas d'user les corps et les esprits.

La **FSU SNU** emploi reste attachée à la présence des niveaux de risques professionnels bien identifiés ; nous revendiquons également que les agents soient impliqués dans l'évaluation des risques professionnels, ce que ne prévoit toujours pas la direction qui estime que seuls sont compétents les encadrants sur ce sujet. C'est un moyen de minimiser les risques et de simplement les gérer et non prioritairement de les prévenir, de les éliminer comme le prévoit pourtant la loi.

La **FSU SNU** emploi constate que les événements passés et présents mettent en évidence l'inadéquation entre la réalité du terrain et le DUERP 2023 et rappelle l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur qui doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Pour ces raisons, la **FSU SNU** emploi Occitanie vote contre le DUERP 2023.

Lézignan-Corbières, le mardi 9 avril 2024

Nous contacter par courriel : syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr



Notre site internet : www.snufifsu.fr/regions/snu-pole-emploi-occitanie