

Retour CSE du 5 Avril 2024



« Entreprise apprenante » ! Le retour !

Nous comprenons que nous construisons France Travail et l'articulation avec le Réseau Pour l'Emploi, en marchant.

Nous insistons pour un maximum d'informations accessibles et compréhensibles, mais aussi sur la notion du collectif, qui associe de la Direction Générale jusqu'aux agents.

Positivons le philosophe SENEQUE : Il n'est de vent favorable que pour celui qui sait où il va !

Encore faut-il ménager ses équipages...

Le CSE débute par une suspension de séance.

Le « saucissonnage des projets et XP » ne saurait être une manière de déroger au dialogue social et à l'information consultation des représentants des agents !

2. Informations Direction

- Point sur les XP BRSA en cours

- Sur Genlis Beaune, 1359 entrées et les flux sont installés Il reste encore des interventions manuelles pour les échanges de données. 43% des entrées sont sur emploi. L'aspect social un peu > dans el 21 par / au national
- Le CD devrait s'engager sur RDVI prochainement
- Le pilotage des suivis de parcours entre les différentes modalités reste à améliorer.
- Sur le volet entreprise : Comment avoir un regard plus inclusif pour les publics concernés, et coordonner sur ce champ de l'entreprise, DEETS, MILO, CAP emploi et CD ? FT coordonne > relation de confiance à obtenir)

Objectif : garder 1 dynamique avec les partenaires sur le volet entreprise (lab prévu sur le sujet entreprise avec les partenaires).

- Point sur la gouvernance du réseau pour l'emploi

Au plan régional

- Rôle autonome par rapport au CREFOP même si affilié. (FT est membre du Comité Régional de l'Emploi régional). Création vers le mois de juin 2024.
- Suivi de la convention PIC ; Encore en mode projet.
- 4 réunions par an avec les acteurs de l'emploi

Au plan départemental

8 comités départementaux (cadrage facilité)

Au plan local

Les comités locaux sont plus longs à structurer (aspect découpage). Bassin ou arrondissement. On semble aller vers les arrondissements du fait du sous-préfet. La stratégie de FT régional est de toujours mettre en avant le coté opérationnel. Le préfet de Dépt sera décideur. Pour FT la dimension opérationnelle est plus qu'importante. 1 CLE traitera de multiples problématiques.

- Information sur le mode d'organisation BRSA dans le Doubs

La relation avec le CD de bonne qualité et à tout niveau. Le CD a financé des postes dans une logique de parcours. 3 parcours différents :

Accès emploi : 9 postes financés de coachs filières (7 de plus cette année).

Public entre 25 et 39 ans et 1 an max de RSA. Pour un total d'environ 1000 BRSA

Socio pro : Financement de 4 postes à 1 association. Public 25/39 ans, FT à 12 agents sur les PF Glo.



Social : Suivi par le CD. Public 25 /39 ans représentent 50% des BRSA. Poursuite SPIE 3 postes dans le Dépt sur Montbéliard, Besançon et le Haut Doubs ;

3. Présentation de la feuille de route 2024 : frise des projets sera une année de transition

Pour la BFC 11 tests dont 3 ont déjà fait l'objet d'info consultation, 1 en cours. 7 à venir.

Pour la direction, une frise est délicate à mettre en œuvre puisque certains tests sont actuellement en cours.

[Pour La CFE CGC, il aurait été tout de même intéressant d'avoir un visuel](#)

Objectif aller vers le plein emploi ;

[Un « Aller Vers » \(les bénéficiaires\) et « mieux travailler ensemble » \(avec les partenaires\)](#)

3 axes :

AXE 1 : Amplifier la mobilisation des dispositifs qui ont fait leurs preuves et consolider nos fondamentaux pour lutter contre les tensions de recrutement et la remontée du chômage : **la performance**

AXE 2 : préparer les échéances 2024-2025 en menant des expérimentations et en installant les communs du réseau des acteurs pour l'emploi : **la construction de FT**

AXE 3 : mettre pleinement notre organisation et nos compétences au service de nos nouvelles missions et accentuer notre engagement au service de la société toute entière. **Accompagnement Interne « comment mettre en mouvement la structure »**

Les points importants pour la DR.

Axe 1 les résultats.

- Parts de marchés, tx de recours, MER+,
- Team emploi. Team entreprise avec nos partenaires.
- Travail sur Offre, MRS
- Accompagnement des DE. Jeunes, DELD, BRSA, ... Travail sur moments clés. Ex. Sortie formation.
- Freins périphériques.
- QPV,
- CEJ, immersion pro, ...
- CTRL RE : Surtout sous l'angle de la dynamisation.
- Accès au juste droit

Axe 2 : Tester et expérimenter.

- Une dizaine de programmes prévus.
- Déterminer un patrimoine commun avec les autres opérateurs.
- Utilisation de l'académie FT.
- Travail de partenariat et structuration de cette nouvelle alliance (comité Régional, dept et territoriaux)

Axe 3 : Comment organise t'on la transformation ?

- « Embarquer tout le monde ».
- « Que tout le monde se sente embarquer ».
- Prendre en compte les Irritants en simplifiant les actes métiers et l'organisation
- Travailler sur notre raison d'être (Projet de culture commune, Nos valeurs, notre positionnement dans l'écosystème)
- Point Développement des compétences ; faire fructifier notre richesse humaine
- Point Sureté du personnel
- Point RSE : Dimension écologique



Pour la CFE CGC : Regret qu'il n'y ai pas eu une Axe 3 bis voir en propre un axe 1 sur l'embarquement du personnel dans ce projet.

Nous intervenons pour dire que dans le cadre d'une feuille de route très ambitieuse qui manifestement s'appuie sur les principes de l'entreprise apprenante, pour que tout le monde sente embarqué, on doit faire œuvre de pédagogie, et aller plus loin en termes de visuel pour

faciliter la compréhension.

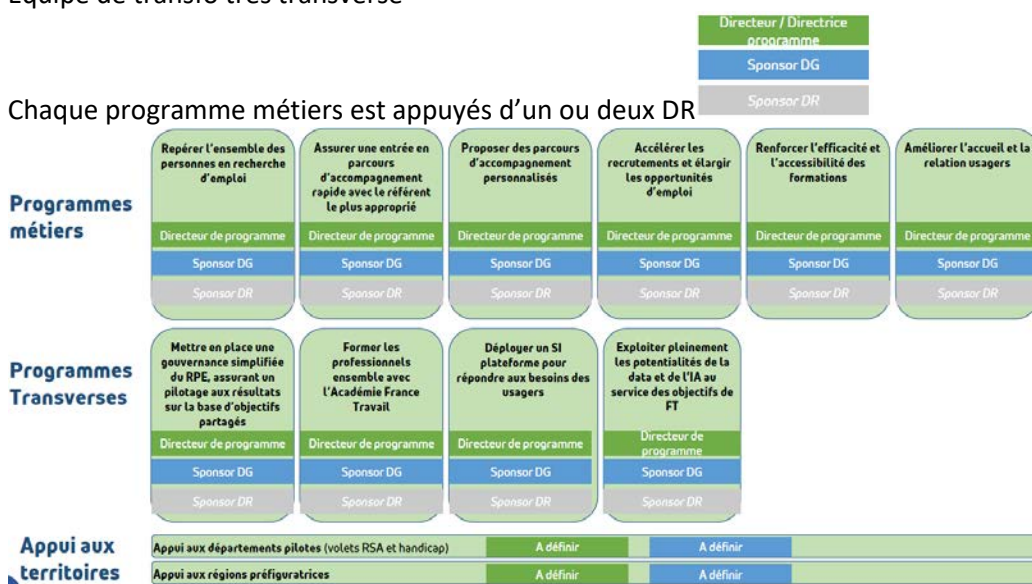
On nous parle de dispositif qui ont fait leurs preuves. On aimerait en annexes lesquels

4. Information sur les principes d'organisation de la DG pour la mise en œuvre de France Travail

Paul BAZIN DG délégué

Directeur de programmes : Expérimentation, chantier

Equipe de transfo très transverse



5. Information en vue d'une consultation sur l'organisation régionale et territoriale et son impact sur l'immobilier et sur les RP.

La maille est dorénavant le département. Equipe DT peut être mutualisé

Tous les DT auront un CM auprès d'eux pour le partenariat notamment.

Chacun des 8 départements aura à sa tête un Directeur territorial. Dans 3 cas un Directeur territorial délégué sera maintenu :

La Côte d'or

- 6 agences et 1 point-relais pour un effectif de 281 agents,
- Dijon capitale régionale, sur un plan politique et économique, poids du partenariat (Maire de Dijon ancien ministre du travail ; président du CD et président de l'ADF...),
- Secteurs phares : tertiaire, viticulture, métallurgie, nucléaire,
- 19 % DEFM, 24 % OE,
- Importance des expérimentations FT (notamment XP-RSA...)



Le Doubs

- 8 agences (dont 2 en QPV) pour un effectif de 305 agents,
- Poids politique, institutionnel et économique (siège du Conseil régional),
- Secteurs phares ; l'automobile, la métallurgie, et un secteur d'avenir, l'hydrogène,
- 20% DEFM, 21 % OE



La Saône-et-Loire

- 8 agences et un point-relais pour un effectif de 246 agents,
- Secteurs phares : la métallurgie, le nucléaire, l'agro-alimentaire,
- 21 % DEFM, 19 % OE.



Le Territoire de Belfort

- 2 agences et 1 point relais pour un effectif de 80 agents,
- 6 % DEFM, 4 % OE



La Nièvre

- 3 agences et 1 point-relais pour un effectif de 93 agents,
- 6 % DEFM, 5 % OE



Le Jura

- 3 agences et 1 point-relais pour un effectif de 124 agents,
- 8 % DEFM, 9 % OE



La Haute-Saône

- 4 agences et 1 point-relais pour un effectif de 122 agents,
- 8 % DEFM, 8 % OE



L'Yonne

- 4 agences et 1 point-relais pour un effectif de 172 agents,
- 12 % DEFM, 10 % OE



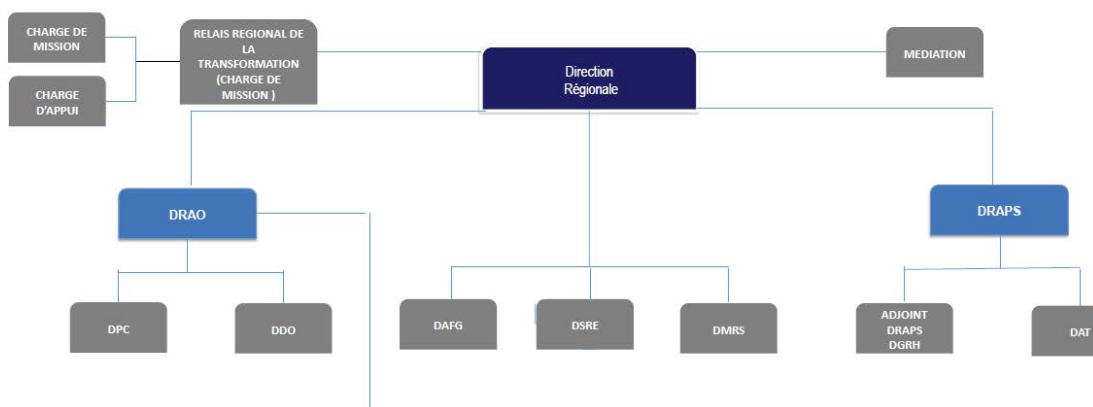
Maintient d'OSPP.

Création d'un CM gouvernance. Groupe travail sur compétences nécessaires dans les DT.

Les CM projets n'existent donc plus ; et prennent des compétences ? CM Projet performance.

On pourra noter que les équipes n'ont pas été vraiment associé ni sur le projet ni sur de quelconques bilans locaux. Les modifications des champs des CM seront-elles vraiment accompagnées ? On évite toujours de revisiter l'articulation DR-DT...

Une « cellule » est créée avec un CM relais régional en LM, et un chargé de mission (LM à 50%), un chargé d'appui (LM à 50%)



Les postes des DT seront diffusés



Les postes de CM seront ouverts à Vesoul et à Belfort

Représentants de Proximité

Chaque périmètre doit avoir au moins 2 RP.

Ils sont modifiables. Ce qui n'était pas possible il y a quelques mois le devient. On est un peu, beaucoup, passionnément, irrité compte-tenu des demandes que nous avons faites et non obtenues. Nous faisons une courte déclaration.

Il est envisagé un CSE extra pour redéfinir périmètre et nombre et faire remonter au national. Vote favorable à l'unanimité.

6. Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur le relogement de la DT 39/70 à l'agence de Dole et son impact sur l'agence

- Pas de changements du fait du découpage des périmètres DT
- Infos nouvelles : Les portes sécurité sureté seront finalisées à la toute fin des travaux
- 9 GDD 4 bureaux + 1 joker en accueil
- Les bureaux borgnes sont utilisés en dernier recours.

7. Information sur l'extension de l'expérimentation BRSA

89. Yonne : Avallon Tonerre est en xp depuis 1 an.

Elargissement à l'ensemble du département : 1000 BRSA environ, à fin 01/24, 60% reprise emploi
3 postes financés par le CD. Avec aussi des financements de postes.

Nous notons : 96% de freins à l'emploi sur Beaune Genlis et seulement 45,9% sur Avallon-Tonnerre.

La DR indique que cela met en lumière la nécessité de faire naître des critères communs.

90 : Territoire de Belfort

Recherches de financement auprès CD. L'XP ne concernera que le 90. Cela concerne environ 1000 BRSA prévus. (2 GLO et 11 SEFIT)

71 : Saône et Loire :

CD entre 13 et 15 et plusieurs postes pour FT.

Toutes les agences mais sur une population ciblée de BRSA. Les nouveaux entrants + une reprise de stock sur la base de critères en négo avec CD.

70 : Bassin de gray

300 BRSA dont 70 % déjà inscrits. Relation CD bonnes

Plus-value, travailler sur aspect entreprise, outils communs et diagnostics communs.

Aboutissement d'une collaboration historique.

