

Repositionnement des DAA

Nous avons voté favorablement pour le positionnement des Directeurs adjoints (DAA) en hiérarchiques, c'est en effet une demande que nous avons portée pendant des années ; nous avons émis deux réserves :



- qu'une analyse soit réalisée sur la modification des relations interpersonnelles entre les membres de l'ELD et avec les équipes,
- qu'un accompagnement soit porté sur le développement des compétences sur cette nouvelle posture.



Nouvelles MSA (expérimentation de 2 modèles testés sur la région)

Dans ce dossier, l'ambition est clairement portée (accélérer les recrutements et offrir le service au DE au bon moment) ; néanmoins, toute la mise en œuvre est à imaginer et cette charge repose sur les sites, pour lesquels les impacts organisationnels, de charges ou RPS ne sont pas/peu évalués. Nous alertons également sur le changement d'organisation répété pour les agences dont le scénario ne sera pas retenu au final.

Pilote du CRE renové

Nous sommes à contrecourant des réactions sur ce dossier qui nous paraît amener plus d'analyse du parcours DE dans le traitement des absences à RDV. Actuellement, le SI émet **systématiquement l'avertissement** suite à absence ; dans ce pilote, les collègues du CRE vont pouvoir analyser le parcours du DE avant de déclencher le process (prise en compte d'un faisceau d'indices). Nous serons vigilants aux impacts sur la charge PTCR (RH et formations), les conséquences sur les PAG et sur la charge pour les référents CRE dans les agences.



Extension de l'accompagnement renouvelé des ARSA (Millau, Lourdes et Tarbes Arsenal)

Des ressources viennent d'être affectées mais nous serons attentifs à l'équilibre charges/ressources sur ce dossier largement porté par FT dans son environnement partenarial.

Nous valorisons le travail et l'implication des équipes mais nous sommes interrogatifs, justement au regard des efforts fournis, quant aux résultats en termes de placement durable (13%).

Enregistrement des appels dans le cadre de l'ARU

Nous sommes favorables aux mesures de protection des salariés en cas d'agression et la solution proposée reste à la main du salarié qui la déclenche. Nous n'avons que peu d'éclairage sur le droit d'accès aux enregistrements (droits et protection pour usagers et salariés). Nous découvrons que cet enregistrement ne concerne que le bandeau téléphonique qui n'est pas accessible qu'à une partie des salariés ou des appels.

Organisation territoriale cible de FT

La région met en œuvre la décision nationale de revenir à une Direction territoriale par département. A l'évidence, cette décision facilitera l'action de FT au sein du Réseau Pour l'Emploi mais nous serons vigilants sur l'impact pour les équipes DT couvrant 2 départements : l'équilibre de leur mobilisation, leur management, ...

Tripartite 2024 2027

Points structurants : gouvernance par les indicateurs, ce que nous regrettons ...
3 objectifs stratégiques en miroir des missions de FT et un cadre de gouvernance et d'innovation renouvelé.
15 Indicateurs stratégiques dont 5 en évolution et 5 nouveaux, et dont les modalités de calcul restent à préciser ..
La question des moyens demeure centrale surtout quand on lit l'ambition de gains d'efficience par l'automatisation, l'externalisation de tâches administratives et l'utilisation de l'IA ... l'expérience de l'automatisation nous rappelle à notre vigilance ..

