

Brèves CSE du 27 mars 2025



1- Point d'étape sur le programme gouvernance

La loi pour le plein emploi a créé une nouvelle organisation pour mieux coordonner l'action des différents acteurs de l'emploi. Elle fonctionne à différents échelons territoriaux :

Le Comité national pour l'emploi fixe les grandes orientations.

Les Comités régionaux (CRPE), présidés par le préfet de région et le président du conseil régional, suivent les politiques de l'emploi et de la formation.

Les Comités départementaux (CDPE), présidés par le préfet et le président du conseil départemental, gèrent les politiques d'insertion, notamment pour les allocataires du RSA, et comprennent une commission pour l'insertion par l'activité économique.

Les Comités locaux (CLPE), présidés par le préfet et les représentants des collectivités territoriales, définissent les stratégies locales de l'emploi et organisent les partenariats.

Ces comités réunissent les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les membres du réseau pour l'emploi afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque territoire.

Pour la Corse, le CRPE va se nommer **Comité pour l'Emploi de Corse**. Il englobera également les prérogatives dévolues par la loi au niveau départemental.

Il sera installé le 09 avril prochain. Ce comité va remplacer le CREFOP. Les arrêtés préfectoraux sont en cours. Les CLPE seront au nombre de 7 et suivront un découpage au plus près de l'organisation des équipes pluridisciplinaires de la Collectivité de Corse.

Le point de vue de la CFE-CGC :

On ne peut que se féliciter du fait que les acteurs de terrain composant le Réseau Pour l'Emploi, définissent les stratégies locales afin, ensemble, d'être le plus efficace possible pour les usagers du territoire. En revanche, la répartition demandée par la CdC et validée par l'Etat contraint certaines Directrices de site à participer à plusieurs CLPE augmentant leur charge.

2- Information sur le nouveau modèle OPERA 2025

OPERA c'est quoi ? : Le modèle OPERA est un outil de mesure de charge. Il est utilisé par la DG pour attribuer les postes en CDI (hors ELD et psychologues) entre les différentes régions de France Travail. Puis entre les agences au sein de chaque région.

Cela fonctionne comment ? : Les 4 mécanismes

- 1. Le poids des Activités** : Répartition des conseillers calculée à partir de certaines données statistiques (**inducteurs**) pour chaque dominante et d'une pondération entre les dominantes.
- 2. Le « coefficient économique »** : application à chaque agence d'un coefficient issu des caractéristiques socio-économiques (groupes de performance comparée).
- 3. Le Bonus QPV** : Attribution d'un bonus aux agences situées dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), si elles ont plus de 10% de Demandes d'Emploi Fin de Mois (DEFM) venant des QPV.
- 4. Le socle minimum de Conseillers** : Assurance que chaque agence dispose d'au moins 3 conseillers indemnisation et 2 conseillers entreprise.

Brèves CSE du 27 mars 2025



Quels sont les inducteurs d'OPERA ?

Ils sont au nombre de 7 (dont 4 nouveaux par rapport au modèle précédent) :

Pour la dominante Placement :

- La DEFM toutes catégories, dont jeunes MILO et bénéficiaires du RSA **NEW**
- La DEFM catégorie AB hors suivi délégué externe.

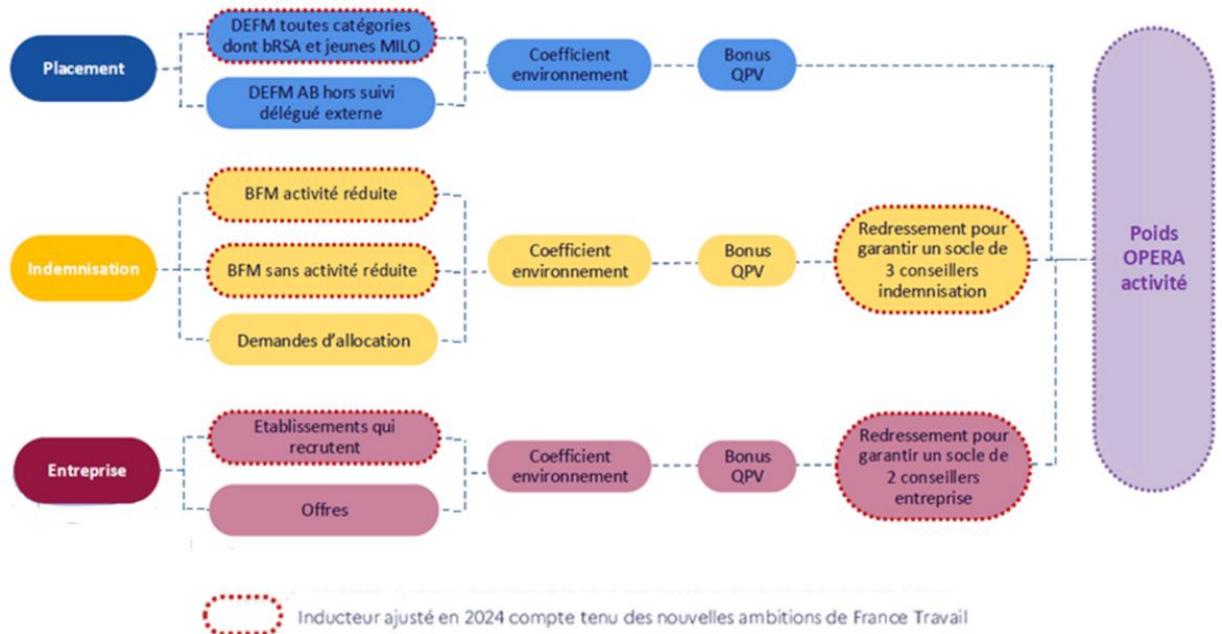
Pour la dominante Indemnisation :

- La BFM (bénéficiaires fin de mois) avec activité réduite **NEW**
- La BFM sans activité réduite **NEW**
- Les Demandes d'allocation.

Pour la dominante Entreprise :

- Les Etablissements qui recrutent **NEW**
- Les Offres d'emploi.

Inducteurs du modèle OPERA 2025



Les « coefficients environnement » appliqués aux agences de la région :

Pour Ajaccio, Ile Rousse et Porto-Vecchio : -0,039

Pour Bastia et Ghisonaccia : +0,037.

Le « Bonus QPV » en région : aucune agence ne pourra bénéficier de ce bonus.

La pondération entre les activités :

- Placement : 62%
- Indemnisation : 19%
- Entreprise : 19%

Brèves CSE du 27 mars 2025



Plafonnement des Ajustements :

Pour éviter des changements trop importants, la baisse des emplois en CDI par région est limitée à 2% par an.

Concrètement en région le calcul OPERA cela se traduit par :

Un excédent initial de + 4,5 ETPT CDI (Equivalent Temps Plein Travaillé).

Pour limiter la restitution de postes, la DG a décidé d'utiliser une partie du budget CDD (pour notre région = - 1,9). Notre excédent a été réduit à + 2,6 ETPT à rendre.

Une discussion au national, a permis pour la **Corse** et les 3 autres régions concernées par une restitution, de ramener le **nombre de poste à rendre à 0**.

Notre plafond d'emploi ETPT CDI 2025 reste donc à 225,7.

Le point de vue de la CFE-CGC :

Les inducteurs choisis ne reflètent pas le contenu des activités réalisées en agence, ni les principes d'actions posés dans la stratégie FT (ex : ceux d'ALR ou de la proactivité).

L'outil est basé uniquement sur des données statistiques brutes, qui pourtant ne font pas ressortir l'impact des problématiques vécues en zones rurales ou de la saisonnalité. Il ne prend pas en compte les résultats des agences, ni même les moyens qu'elles doivent se donner pour y parvenir.

La mécanique de la DG nous permet de ne rendre aucun poste ETPT CDI en 2025.... mais au prix d'une amputation de notre enveloppe CDD. Les défis que l'on nous demande de relever ne sont pas à la hauteur des moyens que l'on nous donne.

3- Information sur la démarche d'efficience

La démarche repose sur 5 leviers : « simplification et efficience », « IA, SI et Data », « adaptation de l'organisation », « revue des dépenses et priorisation des activités » et « activation du RPE ».

Et sur 2 programmes transverses dénommés : « Accompagnement RH, évolution professionnelle et mise en place d'une culture d'efficience » et « Mesure des gains de la démarche d'efficience ».

La DG ambitionne de redéployer ainsi d'ici 2027, à minima 3700 ETP. Sans évoquer de répartition par région. Pour les fonctions support, le redéploiement vise 200 ETP par an sur 3 ans. La région Corse, en 2025 n'est pas concernée.

Le point de vue de la CFE-CGC :

La formulation en gain attendu fait apparaître la notion de masse salariale principalement. Il est eu été plus pertinent d'évoquer des gains en temps opérationnel, une optimisation des process et une réduction des irritants pouvant servir à la productivité et à la QVT.

L'adoption de l'IA par des agents plus ou moins agiles à l'utiliser nécessite des accompagnements.

Nous ne doutons pas qu'elle apportera des gains de productivité mais les moyens, le calendrier pour parvenir aux cibles attendues par la DG restent à déterminer.

Brèves CSE du 27 mars 2025



4- Effectifs février 2025

La Direction présente les mouvements du mois :

- 3 nouvelles entrées en CDD (1 à la DR, 1 à Ajaccio et 1 à Bastia)
- 1 sortie CDD à la PRP,
- 8 contrats suspendus (1 Ajaccio, 1 Bastia, 1 DAF, 1 DDO, 2 PRP et 2 Porto-Vecchio).

Les dotations 2025 s'établissent comme suit :

Dotations 2025	
CDI	223,7 (hors cadres dirigeants)
CDD	16,7 (dont 3,8 socles)
Cont.Apprentissage	1,6
PEC	0
VSC	72 mois engagement -1 ^{er} trim 2025

L'enveloppe CDD présentée inclue la réduction des 1,9 ETPT évoquée précédemment.

Nous n'aurons pas de contrat PEC.

Le modèle d'allocation des ressources OPERA 2 présenté dans le document « effectifs février 2025 », n'a pas intégré les nouveaux inducteurs ni les données 2024. L'actualisation sera faite le mois prochain.

Prochain CSE le : 24 AVRIL 2025

Vous pouvez nous contacter par mail : syndicat.cfe-cgc-corse@francetravail.fr

Nous restons à votre écoute et à votre service.

Vos élu(e)s et RS CFE-CGC.