



Déclaration FO

Monsieur le Président,

Lors du CSE d'octobre 2024, nous vous avons alerté sur un point concernant la politique de déplacement en PACA qui cristallise le mécontentement de nombre de nos collègues et qui pour nous est totalement injuste.

Nous vous rappelons que vous vous étiez engagé à revoir cette note. 14 mois plus tard, nous constatons avec satisfaction que la note politique régionale de déplacement de France travail et modalités de remboursements des frais - DR PACA a enfin été modifiée, dans le sens de nos revendications.

Nous espérons que l'encadrement a été informé de cette modification et appliquera les temps de trajets réels.

Nous resterons vigilants et ne manquerons pas de signaler les éventuelles difficultés de mise en œuvre.

Expérimentation de l'accompagnement des licenciés pour inaptitude et freins santé : mise en œuvre dans le Var

L'expérimentation concerne huit départements (Lot et Garonne, Marne, Loir et Cher, Martinique, Côtes d'Armor, Deux sèvres, une partie du Rhône et Var) 70 agences **dont 13 sont dans le Var**.

Elle concerne les personnes licenciées pour inaptitude et celles qui, plus largement, ont une rupture de contrat en lien avec une problématique de santé, inscrites au cours des 3 derniers mois, en situation de handicap ou non.

L'offre de service s'articule autour d'ateliers et/ou de rdv individuels et collectifs, ainsi que la mobilisation des outils et services existants impliquant une collaboration active entre

- France Travail,
- Cap emploi,
- Missions locales,
- La prévention de la désinsertion professionnelle et de la santé au travail,
- Des partenaires tels que l'Agefiph, le Fiphfp, plus localement LADAPT (établissement de formation spécialisé) ...

L'objectif est d'agir sur :

1. **Le rétablissement** : résilience, deuil de l'emploi / métier précédent, acceptation de sa situation, capacité d'agir ;
2. **L'accès aux droits** (reconnaissance MDPH, santé, retraite, ressources financières...) ;
3. **La compensation** / reconversion et la mobilité / orientation professionnelle.

A noter que **les conseiller France Travail n'interviennent que sur les deux premiers modules**. Le module compensation est placé uniquement sous la responsabilité de Cap emploi.

L'accompagnement des équipes sur l'expérimentation est assuré pour la mise en place d'une animation nationale qui est censé permettre les échanges de pratiques, l'identification des ressources nécessaires.

Un espace d'échanges sur teams est également prévu avec des fichiers ressources, des formations disponibles et un pack accompagnement.



Déclaration FO

Notre organisation se félicite du souhait de permettre un accès au droit le plus large possible, nous tenons toutefois à vous alerter sur de potentiels dérives et dégâts d'un tel dispositif.

Pour notre organisation, l'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi demeure un droit et un choix individuel.

Les publics visés par cette expérimentation, parfois très vulnérables, et pouvant sortir d'expériences professionnelles traumatisantes, risquent à juste titre de se sentir stigmatisés, voire contraints d'effectuer des démarches qui peuvent aggraver leurs pathologies.

L'expérimentation se déroulera dans l'ensemble des 13 agences du Var.

Les conseillers des Teams TH, déjà formés au handicap, seront mobilisés mais d'autres conseillers seront amenés à intervenir et seront sensibilisés (par le biais de l'Académie France Travail à la main des agences).

Les équipes de direction se sont déjà rencontrées, la présentation des différentes offres de service est en cours.

Concernant les effectifs, il est prévu de recruter 5,6 ETP supplémentaires pour Cap Emploi pour gérer les entretiens.

La direction n'est pas en capacité d'indiquer qui finance ces postes !

L'impact charge de travail sur les équipes France Travail n'est pas quantifié à ce stade. La direction envisage un bilan intermédiaire.

FO alerte sur les risques liés à l'accès aux données médicales confidentielles, et des garanties juridiques et déontologiques.

FO rappelle que France Travail a été récemment condamné par la CNIL suite à une fuite de données.

La direction affirme qu'aucune information de santé ne sera partagée, seulement les coordonnées de demandeur d'emploi.

A ce stade, la direction envisage de produire des indicateurs de moyens, il n'est pas prévu d'indicateurs de mesure des résultats (taux d'accès à l'emploi par exemple).

L'offre de service s'articule autour d'ateliers et / ou de rendez-vous individuels et collectifs. Ces modalités ne nous paraissent pas adaptées pour tous les publics, au regard des problèmes de santé et du secret médical. La direction précise que lorsque la situation le nécessitera, la personne sera orientée vers un entretien individuel.

Il n'y aura pas d'obligation d'inscription. Après inscription, il est prévu d'identifier ces populations et d'effectuer un suivi.

La direction indique que lors des contrôles, les conseillers prendront en compte les problématiques de santé.

L'approche de la performance au sein de France Travail

L'outil livré par la DG prévoit l'analyse par territoire comparable, et permettra à l'agence de se comparer par rapport à 10 agences identiques France entière, à périmètre homogène.

L'objectif affiché est le partage des bonnes pratiques, cibler les actions pour une plus-value et du sens.

FO alerte sur l'aspect indicateurs individuels et la restitution prévue des indicateurs à la maille agents tel qu'annoncé.

FO rappelle que la CCN précise qu'il n'est pas possible de fixer des objectifs individuels.

Les référents laïcité

La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 et le décret du 23 décembre 2021 sont venus consacrer la jurisprudence de 2013, conduisant France Travail à structurer la mise en place de référents laïcité et neutralité.

Les missions du référent désigné dans chaque région sont les suivantes :

- apporter tout conseil utile au respect des principes de laïcité et de neutralité à l'ensemble du personnel concerné ;
- sensibiliser le personnel à ces principes et diffuser de l'information à ces sujets ;
- organiser à son niveau une journée dédiée le 9 décembre de chaque année.

Au niveau national, un réseau des référents laïcité et neutralité désignés dans chaque région est co-animé.

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le référent désigné est **Alain CURMI**.

Les outils et ressources à disposition :

- [Le Guide de la laïcité et de la neutralité](#) donne des clés de compréhension des différentes notions et des cadres applicables aux agents, aux usagers et aux prestataires. Il propose une méthodologie d'analyse des situations pour agir avec discernement, et les références juridiques pour sécuriser les décisions.
- [La Charte de la laïcité et de la neutralité](#) rappelle de façon synthétique les droits et devoirs de chacun au regard des principes de laïcité et neutralité à France Travail. Elle peut être partagée avec nos publics.
- Les fiches pratiques synthétisent des extraits du guide. Elles ne doivent pas être communiquées à l'externe :
 - [Fiche pour les agents](#)
 - [Fiche pour les managers](#)
 - [Fiche pour les prestataires et partenaires](#)
- Un module de formation au format e-learning (15 mn) : [L'essentiel de la laïcité et la neutralité à France Travail](#)

FO rappelle que le règlement intérieur de France Travail permet une liberté d'expression au moment des pauses dans les respects républicains de la laïcité.

Arrêt de l'utilisation de la fiche de proposition de candidats au profit d'Handimatch

La fiche de proposition de candidat « papier », utilisée jusqu'ici pour orienter vers une entreprise adaptée ou une entreprise adaptée de travail temporaire, est remplacée par Handimatch.

Une entreprise adaptée est une structure qui a pour vocation d'employer au moins 55% des travailleurs en situation de handicap dans ses effectifs. Elle bénéficie d'aides de l'Etat jusqu'à 75%.

Elle propose :

- Soit des emplois durables avec un accompagnement en continu du salarié en entreprise adaptée soit des
- Soit des CDD tremplin de 4 à 24 mois : leviers de développement de compétences pour une insertion durable hors entreprise adaptée.

En région PACA, 62 établissements ont l'agrément « Entreprise Adaptée », dont 17 pour les CDD trempins (via les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

Territoire	Nombre d'entreprises adaptées	Territoire	Nombre d'entreprises adaptées
Alpes de Haute Provence	4	Marseille Provence	14 + 1 entreprise de travail temporaire 18
Hautes Alpes	3	Var	8
Alpes Maritimes	8	Vaucluse	7

Pour ces entreprises, cette évolution implique la création d'un compte entreprise, et le dépôt des offres pour pouvoir consulter les profils des candidats.

39 entreprises adaptées possèdent déjà un compte entreprise.

Les conseiller France Travail Pro doivent valider les comptes nouvellement créés et accompagner les recrutements.

Les conseillers qui accompagnent les publics sont chargés d'envoyer la candidature via un courriel en motivant la préconisation du parcours à l'entreprise adaptée, qui vérifie les conditions d'éligibilité et les pièces justificatives nécessaires.

C'est l'Union Nationale des Entreprises Adaptées qui se charge de communiquer cette évolution auprès des entreprises adaptées.

L'évolution est coconstruite avec la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – France travail – Cheops – l'Union Nationale des Missions Locales et l'Union Nationale des Entreprises Adaptées.

Postes financés par les Conseils Départementaux

Au total cela représente 41 postes répartis dans les départements suivants :

Département 04 :

Ce département ne finance pas de poste à France travail.

Département 05 :

Le département des Hautes-Alpes finance un seul poste à France travail.

Le poste est dédié à l'accompagnement des allocataires du RSA pour la prise en charge des DE en parcours socio-professionnel. Le conseiller est basé à l'agence de Gap, là où il y a le plus de besoin sur le territoire.

Département 06 :

Le département des Alpes-Maritimes ne finance plus de poste à France travail.

Département 13 :

Le département des Bouches-du-Rhône finance 12 postes à France travail. Il s'agit de 10 postes de « conseillers appui placement », correspondant à des conseillers à dominante entreprises en charge d'un vivier de bénéficiaires du RSA. Un conseiller à dominante placement, intitulé « conseiller emploi formation accompagnement renoué », est également installé au sein de l'agence d'Arles. Enfin, 1 poste de coordinateur est également financé par le conseil départemental.

Département 83 :

Le département du Var finance 22 postes à France travail. Il s'agit d'un poste de coordinateur et de 21 postes de conseillers, qui sont répartis dans les 13 agences du département, et qui prennent en charge l'accompagnement des nouveaux entrants dans le RSA, en parcours emploi.

Département 84 :

Le département du Vaucluse finance 6 postes à France travail. Il s'agit de poste de « conseillers promotion entreprises », correspondant à des conseillers à dominante entreprises en charge d'un vivier de bénéficiaires du RSA. Les 6 conseillers seront répartis dans les agences d'Avignon, de Carpentras, de Cavaillon et d'Orange.

Les conventions portent sur des enveloppes financières, France Travail en déduit un équivalent de compensation en CDD ou CDI.

Deux types de postes concernés, des conseillers et des coordinateurs. Les coordinateurs ont en charge 20 PTF qui nécessitent des coordinations avec le département, équivalent d'un chargé de projet.

FO s'inquiète de la pérennisation de ces financements qui pourraient transcrire progressivement la finalité de la Loi Plein Emploi à travers la décentralisation et le transfert du pouvoir aux conseils départementaux.

L'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans les formulaires SIRHUS

Cegid Pulse est une fonctionnalité additionnelle et intégrable dans les champs texte des formulaires SIRHUS, conçue pour faciliter la rédaction de commentaires. Cette fonctionnalité, optionnelle, propose des suggestions pour simplifier la préparation, le déroulement et la restitution des entretiens.

Elle se manifeste par deux fonctionnalités principales :

- La possibilité de dicter du texte (un bouton micro permet d'accéder à la fonction d'accessibilité de Windows, qui convertit la parole en écrit)
- L'utilisation de l'IA pour reformuler le langage oral en un style écrit plus professionnel, l'enrichir ou le synthétiser, tout en analysant son contenu pour détecter d'éventuelles discriminations. Cette fonctionnalité ne concerne que les champs de texte libres, c'est-à-dire quelques champs par formulaires.

Objectifs de son déploiement dans les formulaires SIRHUS :

- Aider à la préparation des entretiens, comme l'EPA, et à la rédaction de commentaires dans les formulaires.
- Recentrer les entretiens sur l'échange tout en maintenant la qualité des commentaires rédigés.
- Traiter l'irritant remonté par les agents et managers sur des formulaires nécessaires mais trop longs à compléter.
- Fournir un guide et une analyse des commentaires pour accompagner les agents et les managers

L'outil est à ce stade développé et opérationnel. Mais la Direction Générale annonce que l'outil IA ne sera pas utilisé dans les EPA 2026 et sera décalé aux EPA 2027.

Élus CSE FO Collège 1	Élus CSE FO Collège 2	Élus CSE FO Collège 3	Représentant Syndical
Nathalie CABASSON	Fabrice SMACCHIA	Patrick CAMPANELLA	Marc-Antoine PÉAN
Muriel NOTARI	Éric PROTÉGONE	Christophe VIGUIÉ	
Régis CUQUEL	Érika MOYSE		
	Dany KOSKAS		
	Stéphane JONCOUR		
	Sébastien MOULLET		