

Réorganisation spatiale de la DD13 à Marseille Belle de Mai

La Direction Départementale 13 située actuellement à Marseille - Capelette déménagera à l'agence Marseille Belle de Mai début juin 2026 dans des bureaux laissés vacants depuis le transfert d'une partie de l'agence sur Marseille Porte d'Aix.

Fin juin, les équipes indemnisation et IPR/IPT de la DAC Rabatau, seront transférées à la place de l'espace libéré à Capelette et rattachées à la Direction Sécurisation de l'Indemnisation et des Droits de la DDO.

Une majorité des agents de la DD13 aurait préféré rester géographiquement à proximité de Capelette et proche de leur domicile. L'agence Pont de Vivaux, en proximité de Marseille Capelette, avait la capacité d'accueil pour l'équipe DD13 et aurait permis d'éviter de dégrader les conditions de travail et la Qualité de Vie au Travail.

La Direction affirme qu'elle a donné toutes les informations au personnel de Marseille Belle de Mai et de la DD13 et que des groupes de travail ont été réalisés avec les agents concernés.

Les agents témoignent qu'ils n'ont pas été consultés en amont de l'annonce définitive de relogement, et disent qu'ils n'ont pas eu le choix.

Vote :

Contre à l'unanimité **dont FO**, sauf CGC qui ne participe pas au vote

Suivi sur les pilotes MSA – Accompagnement Essentiel

Les 6 agences pilotes (Bollène, Orange, La Ciotat, St Maximin, Cagnes sur Mer, Nice Nord) sont associées dans la gouvernance du projet.

L'objectif du projet est de partitionner les portefeuilles en 25% en intensif et 75% en Essentiel.

2 modèles de gestion de portefeuille pour gérer les nouveaux accompagnements Essentiel :

- **Gestion de portefeuille de manière mutualisée**

Démarrage de la modalité essentiel avec une mutualisation des portefeuilles, point de départ pour tendre à du portefeuille en gestion collective par la suite.

A noter que l'égalité des tâches entre tous les conseillers est le point noir de cette gestion et n'est pas au point. Une contribution avec des portefeuilles pluridisciplinaires ou chacun apporte quelque chose en plus est souhaité.

- **Gestion en portefeuille collectif**

Avantage constaté du collectif : moins de charge mentale en cas d'absence du conseiller, possibilité de retrouver une place dans l'activité quel que soit son temps de travail (ce qui était complexe avec des portefeuilles attitrés). Le sentiment de déséquilibre est effacé vu que le système d'équipe permet de répartir la charge sur plusieurs.

Pour le DE, le passage en portefeuille collectif fera disparaître le nom de son conseiller référent emploi sur son espace personnel. Il verra une nouvelle appellation du type "équipe "

La communauté des agences s'élargit avec 15 nouvelles agences qui n'intègrent pas le pilote : elles sont associées à la mise en œuvre des 5 marqueurs de l'accompagnement Essentiel et bénéficient de l'expérience des agences pionnières.

En termes de résultat, FO remarque que l'impact sur les indicateurs n'est pas significatif.

FO revendique le recrutement d'effectifs supplémentaires plutôt que l'aménagement de la taille des portefeuilles pour palier à la charge de travail croissante.

Gestion des activités non salariées - Création d'Entreprises

France Travail propose deux dispositifs, à choisir selon les besoins du projet : l'ARE et l'ARCE.

L'ARE - Maintien partiel des allocations

Le principe : L'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) peut être **cumulée avec les revenus issus de l'activité créée**. Ce dispositif permet de sécuriser financièrement les premiers mois d'activité.

Chaque mois, le créateur perçoit tout ou partie de ses allocations, en fonction des revenus générés par son entreprise. Il doit déclarer son revenu, ce qui permet de calculer le montant d'allocation à verser.

La formule de calcul est simple : ARE du mois – 70 % du revenu du mois.

NB : depuis avril 2025, ce cumul est limité à 60 % des droits restants à la date de démarrage de l'activité non salariée. Le déblocage des 40 % est possible sur demande de l'allocataire qui n'a tiré aucun revenu de son activité non salariée, sur appréciation souveraine de l'Instance paritaire.

L'ARCE - Un capital pour démarrer

Le principe : L'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE) permet de recevoir 60 % des droits ARE restants sous forme de capital, versé en deux fois :

- une 1^{ère} fois au moment de la création de l'entreprise, puis
- 6 mois après, sous réserve que l'activité soit toujours effective, et ne pas être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Ce dispositif permet de disposer d'un capital de départ immédiat pour investir dans le matériel, la communication, les stocks ou tout autre besoin essentiel.

Ce capital rassure également les banques et partenaires financiers, facilitant l'obtention de prêts complémentaires si nécessaire.

Officiellement, l'existence du KBis est le seul moyen officiel de justifier l'activité d'une entreprise.

La note France Travail va au-delà et demande au DE des justificatifs suivants : les déclarations de chiffre d'affaires (si auto-entrepreneur), des documents professionnels (factures, attestations d'assurance, supports commerciaux) et les éléments décrivant l'organisation de l'activité (missions réalisées, lieux d'exercice, modalités de travail).

La Direction justifie par le fait que ces éléments vérifiant l'effectivité de l'entreprise et non sa viabilité sont nécessaires à la justification du versement de l'aide.

Il est constaté un nombre grandissant de DE sur ces projets de création d'entreprise. Basculement mécanique en catégorie 5. Mobilisation de l'atelier et prestation Activ'Créa pour consolider l'intention de DE.

Ce dispositif va s'étoffer avec une nouvelle presta Créascope pour apporter un appui à mi-parcours et faire bénéficier le DE d'un regard externe. On sort d'une logique administrative de traitement, on sécurise son parcours pour lui permettre de se réorienter vers une recherche d'emploi.

Le Demandeur d'Emploi a la possibilité de maintenir ses droits (60%) du capital et ARCE pour le versement du capital (temps fort lors du second versement). Il est prévu d'identifier les décrochages, fraudes et comportements abusifs. D'ici le 28 mai, programmation d'une réunion des référents créa.

Vérification à 6 mois : évaluation de la situation

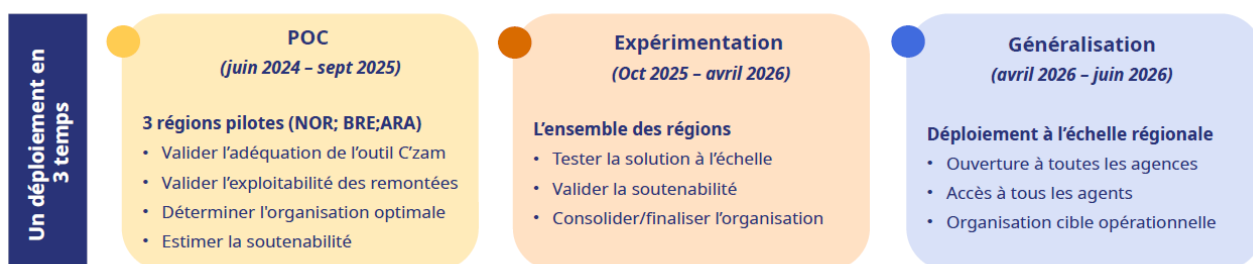
Les conseillers ne sont pas formés pour cela, on leur demande de croiser un certain nombre d'informations. Il est prévu d'outiller les conseillers sur ce diagnostic..

La tâche peut être dédiée aux conseillers référents entreprise ou aux conseillers indemnisation en fonction des cas.

FO aurait souhaité quelques chiffres afin d'apprécier l'intérêt de cette note comme par exemple le volume de contrôles réalisés en agence, le volume de transmission des cas au service prévention des fraudes, le volume de fraude détecté.

Nouveau dispositif de remontée et de traitement des irritants

Est considéré comme un irritant, tout besoin d'amélioration d'une situation de travail vécue comme particulièrement pénible dans le cadre de la réalisation d'un acte métier.



Agences engagées dans l'expérimentation :

Dpt 04 et 05 : agence Manosque, Digne, Gap, Briançon

Dpt 13 : agence Marseille Pont de Vivaux

Dpt 06 : agence de Cannes

Une équipe régionale multidisciplinaire DAF, DDO, RH et direction Performance.

PACA participe sur la partie indemnisation.
1200 irritants remontés au niveau national.

Généralisation le 5 juin.

Présentation des « robots » utilisés en PACA

Utilisation d'un "robot" pour reproduire des actions répétitives qu'un agent réalise manuellement sur un ordinateur.

L'objectif de la direction est de dégager du temps sur les process des fonctions support afin de renforcer l'appui au réseau.

Une première vague d'automatisation a déjà été déployé à la DAC.

Développement à venir :

Il est prévu de développer l'outil sur toutes les fonctions support

Plateforme : Déploiement du DATA Mart

Réseau : Accompagnement des agences à l'utilisation du RPA054 – Main d'oeuvre étrangère

Toutes les fonctions support sont concernées.

FO restera vigilant sur les métiers impactés notamment les fonctions supports et la dégradation des conditions de travail que ces automatismes pourraient engendrés.

POC 1ère embauche DD 06

Seules 12% des entreprises enregistrées émettent au moins une DPAE, dans les 100 premières semaines de vie le cas échéant.

Les établissements sans salarié (notamment des indépendants, entrepreneurs, petites sociétés unipersonnelles ...) rencontrent souvent des difficultés à embaucher pour plusieurs raisons :

- Le manque de visibilité financière pour absorber le coût d'un premier salarié élevé,
- La complexité administrative,
- La peur de perdre de la flexibilité et la difficulté à déléguer
- Le risque juridique encouru,
- La durée du recrutement face à la pénurie de candidats.

L'objectif est de sécuriser et accompagner le « passage à l'acte » du recrutement et réduire le délai entre la création d'entreprise et l'embauche du premier salarié.

Objectif : Proposer une offre de service d'accompagnement des entreprises à la 1ère embauche

- **Construire** une offre de service d'accompagnement sur la base de temps de coaching individuel et / ou collectifs dans le but de réduire le temps moyen de la première embauche
 - Tester les formats d'ateliers et les contenus, internes (conseiller FT Pro) et externes (opérateur).
- **Confirmer** les secteurs NAF et catégories juridiques les plus réceptifs
- **Cibler** le meilleur moment pour accompagner un entrepreneur afin de le convaincre à la première embauche
- **Sécuriser** les pratiques sur les prochaines embauches

Mise en œuvre et évaluation

- Mise en œuvre du POC dans les Alpes Maritimes (3765 entreprises 0 salariés dans les Alpes-Maritimes). Autres territoires embarqués : Paris, Guyane, Martinique, Morbihan, Pas-de-Calais.
- POC à compter de mai 2026 jusqu'à l'automne 2026.
- L'objectif du POC est d'évaluer l'intérêt des entreprises pour la démarche via leur taux de participation, ainsi que d'estimer un premier niveau d'impact par comparaison avec un groupe témoin. La validation de l'impact réel nécessitera une expérimentation à plus grande échelle.

Un prestataire externe (CATALYS) sera en accompagnement de la démarche.

Rééquilibrage des effectifs – nouveau modèle OPERA

Afin de limiter les impacts opérationnels de la baisse du plafond d'emploi de France Travail (- 515 ETPT), il a été décidé d'imputer cette baisse sur les CDD uniquement, sans impact sur le plafond d'emplois CDI.

Pour 2026, pas de redéploiements supplémentaires sur le CRE, baisse du nombre de portefeuilles intensifs et des indicateurs de résultats revus à la baisse.

29 agences en QPV concernées en PACA. L'identification QPV d'une agence a un impact très minime voire inexistant sur l'évaluation des effectifs dans l'outil.

La région PACA est classée avec 15 effectifs CDI (en compensation de la baisse de CDD) supplémentaire comparativement à 2025, pour un plafond d'emploi 2026 de 3830 ETP .

Bilan prime de performance des managers 2026



Déclaration FO

Force Ouvrière considère que la performance est l'affaire de tous aussi même si nous vous rappelons que la priorité reste l'augmentation générale des salaires, si prime il y a celle-ci doit être pour l'ensemble du personnel et identique pour tous.

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		