

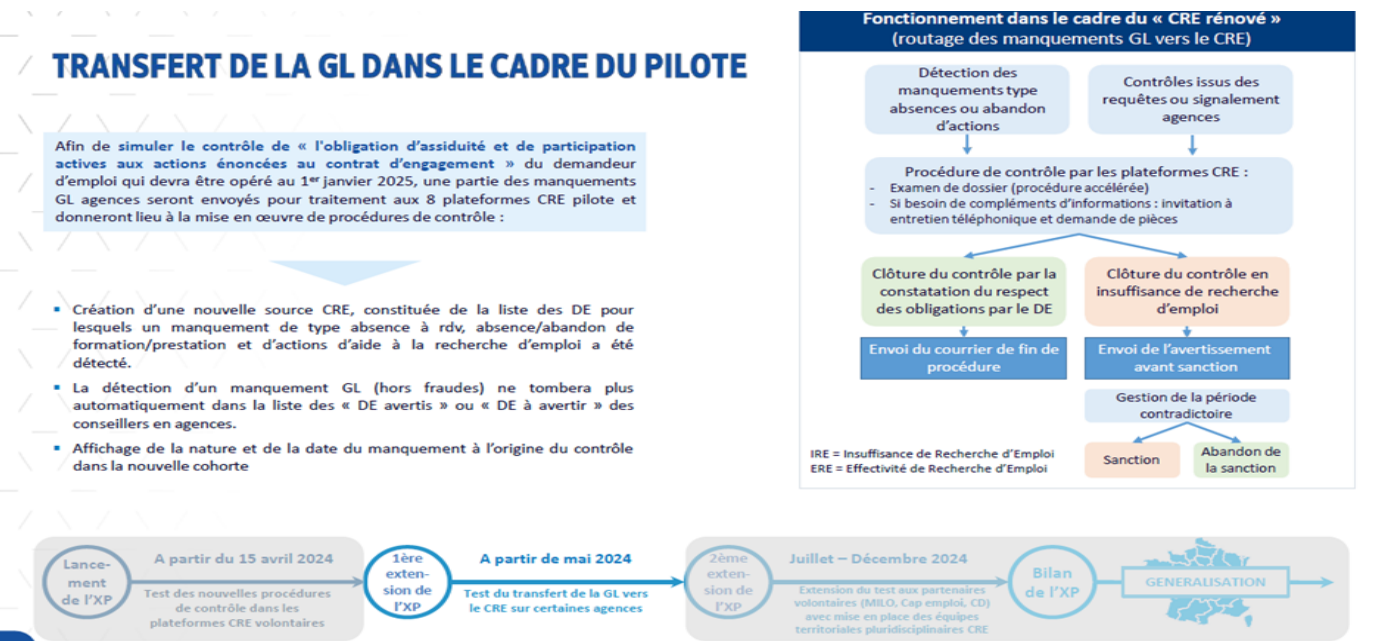
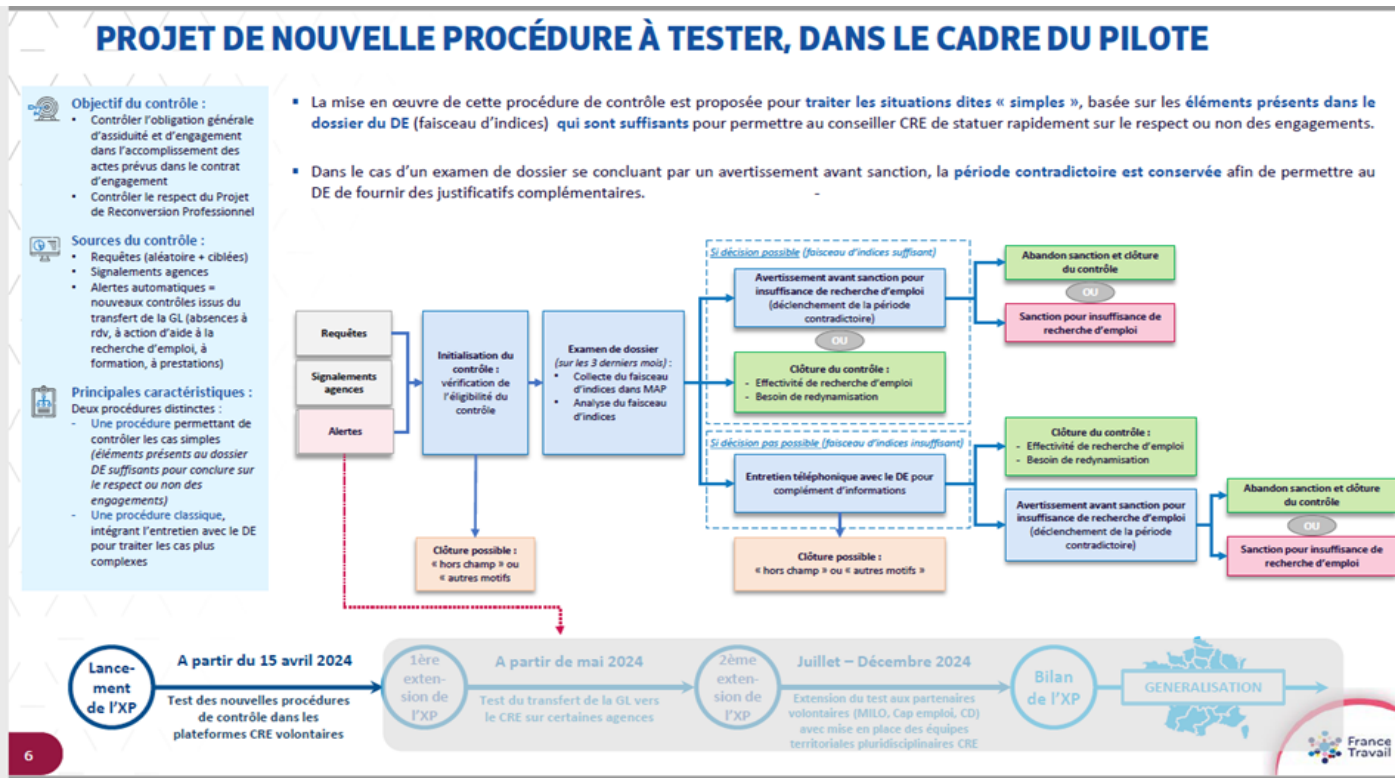
ACCOMPAGNER  
 grève écoute SERVICE PUBLIC  
 démocratie construire métiers  
 Conseil SALAIRE mutualisation  
 effectif VOTE lutte PROMOTION  
 solidarité négociation  
 Participatif défense  
 USAGERS snUPACA disponibilité  
 transparence CSE ASC  
 PLACEMENT PÔLE EMPLOI FSU OATT travail  
 dialogue INFORMER  
 protection RECOURS indemnisation  
 COLLECTIF partager DEBAT  
 Mutuelle CONDITIONS DE TRAVAIL  
 EGALITE NAO

# POINT CSE

Suite à l'instance CSE extra du 12 avril 2024

## 1 Contrôle recherche d'emploi renouvelé

La pression gouvernementale sur les demandeurs d'emploi se renforce. Encore une augmentation du nombre de contrôles exigée qui nous oblige. Ci-dessous les procédures.



# ETUDIER LA MISE EN PLACE D'ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES CRE

En prévoyant la « possibilité d'organiser des modalités de contrôle conjointes », l'entrée en vigueur de la loi Plein emploi constitue une **opportunité pour faire émerger une culture commune du contrôle** entre France Travail et ses partenaires :

**1** Organiser, dans un premier temps, avec les organismes volontaires des **premiers groupes de travail autour modalités de contrôles existantes** (état des lieux des pratiques existantes, procédures, principes, populations contrôlées ou non...)



**2** Définir, dans un second temps et dans le cadre d'ateliers de co-construction, les « **modalités de contrôles conjointes** » envisageables entre les différents organismes pour faciliter la mise en œuvre du contrôle des engagements au 1<sup>er</sup> janvier 2025, et les tester dans le cadre du **pilote CRE rénové mené par France Travail**



Pour le **SNU** l'objectif est clair, non pas de faire baisser le chômage, toutes les études faites sur le sujet le démontrent, mais de prendre une posture de fermeté avec une augmentation de 20% sur les objectifs. Entre la renégociation des allocations chômage et le renforcement du contrôle le message est clair pour les usagers. Pour les collègues, avec les risques de conflit de valeur, la baisse de la qualité au profit de la quantité avec une possibilité réduite pour le contradictoire limité à 14 jours et des entretiens téléphoniques, devient une simple option. Sur la méthode la mise en place par site dit pilote va produire une inégalité de traitement. Le rapport aux usagés va considérablement se dégrader.

La fin du traitement de la GL sur site éloigne la possibilité d'abandon de GL tel qu'il se pratique et va encore éloigner l'utilisateur du lieu de prise de décision. La gestion de la GL est transférée au CRE. A l'accueil c'est bien normal, les usagers vont être renvoyés systématiquement vers le CRE. Cette transformation va sans nul doute avoir un impact sur les PAG. La baisse des effectifs sur ce métier (-7%, expertise DEGEST) va encore s'intensifier. Afin de garder le lien (sic) entre CRE et site un référent CRE sera désigné.

## 2 MSA accompagnement rénové ;

### 2 Repenser le modèle d'accompagnement : regards et réflexions

Le modèle actuel d'accompagnement doit s'adapter aux besoins des demandeurs d'emploi (*manque de mobilité entre modalités, accompagnement insuffisamment intensif, ...*) mais également à ceux des conseillers (*profils trop hétérogènes dans les MSA, orientations par défaut, ...*). Ce qui conduit proposer les deux modèles suivants :

- **Modèle 1** : une première proposition axée sur la **segmentation des usagers en fonction de la nature de leurs besoins**
- **Modèle 2** : une seconde proposition basée sur un accompagnement en fonction de **l'intensité du besoin** : orienter les usagers ayant le plus besoin d'un accompagnement intensif vers des portefeuilles restreints afin de favoriser « l'alliance de travail »

#### Modèle 1 : la segmentation par besoin

Le premier modèle de segmentation est fondé sur la nature des **besoins principaux** identifiés avec l'utilisateur. L'axe de travail principal est donc la clé d'entrée principale du modèle.

Ces nouvelles modalités s'inscrivent dans une **logique de parcours** favorisée par :

- Un **objectif prioritaire** clairement défini et partagé, s'appuyant principalement sur l'appréciation de l'employabilité
- Une **offre de service associée** à la poursuite de l'objectif
- Une **durée bornée par un jalon** « corde de rappel » pour sécuriser la ré-interrogation des besoins et le changement de modalité

#### Modèle 2 : la priorité à l'alliance de travail

Le modèle consiste à proposer un accompagnement à deux vitesses :

- **Garantir un accompagnement intensif à un maximum de demandeurs d'emploi assuré par un référent de parcours** qui pourrait mobiliser des expertises internes et externes
  - cet accompagnement serait **limité dans le temps** pour permettre au maximum de personnes d'en bénéficier au moins une fois dans leur parcours.
- **Pour les autres usagers, 2 orientations possibles** :
  - **Externalisation** de l'accompagnement à la recherche d'emploi vers un prestataire ;
  - Orientation vers des **porteuilles plus volumineux**

## Dans le cadre des travaux de préfiguration de FT, le diagnostic socio-professionnel a été réorienté vers une clé d'entrée par besoins

Dans le cadre des travaux de préfiguration de FT, des premières initiatives ont été lancées pour améliorer l'accompagnement des usagers.

La qualité de l'accompagnement des usagers passe par un **diagnostic précis, complet, évolutif et partagé, il a été choisi de faire évoluer le diagnostic des usagers au travers d'une nouvelle clé d'entrée : le besoin de l'usager**

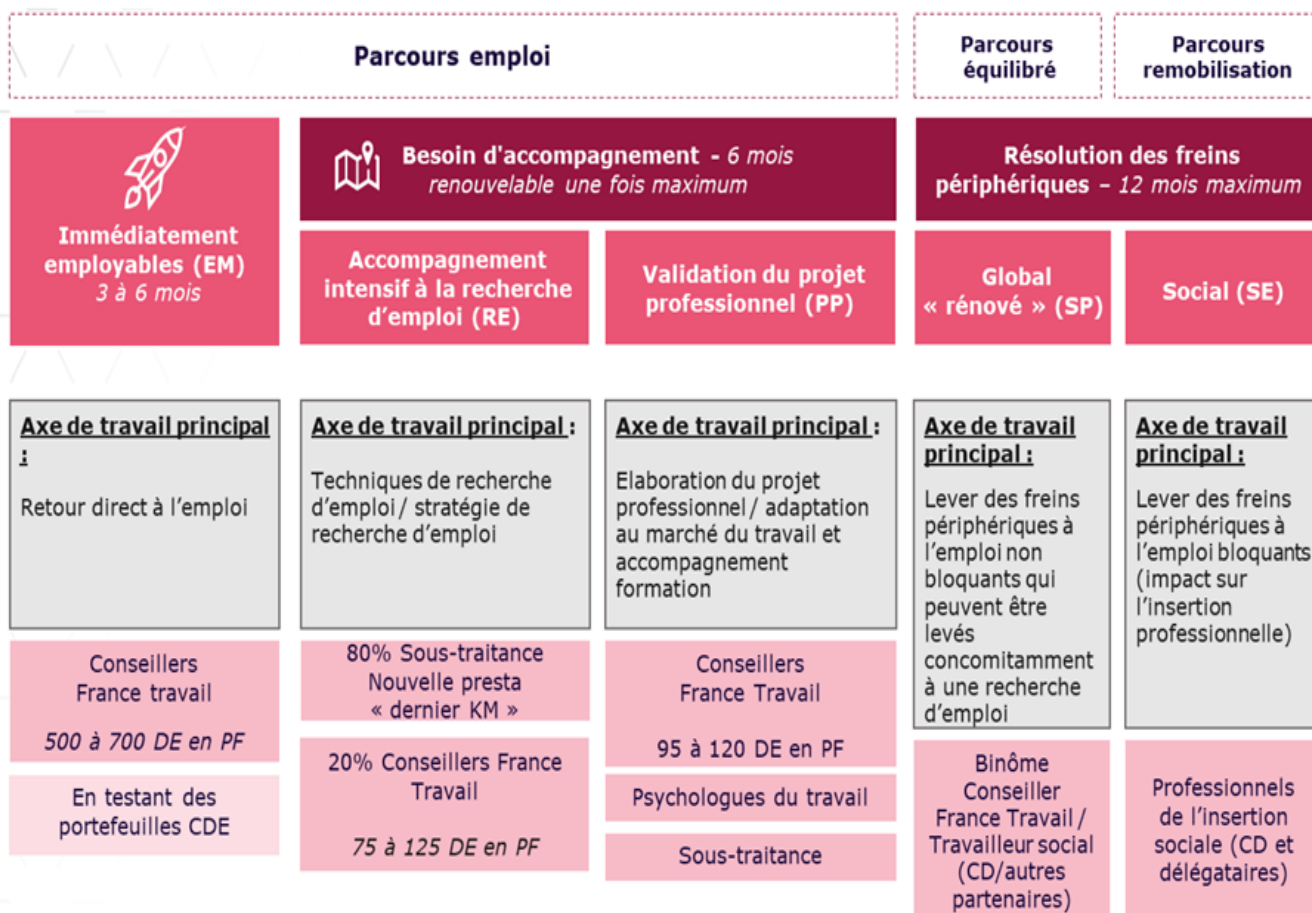
- Ce nouveau modèle de diagnostic socio-professionnel est actuellement en cours d'expérimentation auprès de plusieurs agences au sein du territoire (XP ARSA)
- Les objectifs du diagnostic socio-professionnel sont :
  - L'identification des points forts, des besoins et contraintes personnelles
  - L'accélération de la mise en parcours
  - La mobilisation des solutions adaptées aux besoins identifiés
  - La ré-interrogation régulière du diagnostic et la proposition d'un accompagnement évolutif
  - La co-construction et le partage des éléments du diagnostic avec l'usager
  - Le partage et l'actualisation du diagnostic par tous les professionnels de l'accompagnement et avec les personnes.



Grâce au diagnostic socio-professionnel, il sera possible de **garantir deux objectifs essentiels pour la suite des parcours**, jusqu'au retour à l'emploi :

- **Assurer le bon accompagnement** : proposer à la personne l'expertise nécessaire
- **Mobiliser les services adaptés à ses besoins et projets professionnels** : faciliter et renforcer la mobilisation de l'offre de services adaptée aux besoins de la personne (y compris celle des partenaires), mettre en place les actions pour la faire monter en compétence et résoudre ses contraintes afin de lui permettre de retrouver un emploi durable

## Présentation détaillée du modèle 1 : la segmentation par besoin



Attention le tableau ci dessus n'a pas été transmis aux élus mais aux ELD.

Il comporte les chiffrage des portefeuilles et la part de la sous traitence. Ce chiffrage résume tout ce que France Travail va instaurer (ex : 80% sous traitence et 20% France Travail sur TRE et stratégie de recherche d'emploi). Portefeuille calibré entre 500 et 700 retours directs à l'emploi.

# L'expérimentation MSA en PACA

6 agences de la région PACA ont été tirées au sort pour expérimenter les deux modèles

## ■ Modèle 1 : Segmentation par besoin

St Maximin  
Nice Nord  
La Ciotat  
Cagnes-sur-Mer

## ■ Modèle 2 : L'alliance de travail

Orange  
Bollène

## L'accompagnement du projet

- Au sein du service Offre de service Demande de la Direction des opérations, Patricia Brambilla sera l'interlocutrice identifiée chargée d'accompagner les agences dans la mise en œuvre de cette expérimentation sur le volet métiers.
- Les services pilotage et RH seront également partie prenante du projet.
- La Direction générale prévoit la mise à disposition d'un kit de déploiement et un dispositif d'accompagnement personnalisé des managers concernés :
  - Un accompagnement de proximité (réunions d'équipe...)
  - Des ateliers de co-construction et retours d'expérience terrain
  - Des actions d'appropriation auprès des ELD / conseillers
  - La mise en place de Focus Group

A suivre et bon courage.



A bientôt pour un nouveau « POINT CSE » avec le SNU !

N'hésitez pas à nous faire part de vos expériences, questions...  
par mail : [syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr),

afin que nous puissions porter votre voix

Pour plus d'info CONTACTEZ nos élus SNU CSE :

Virginie Surgis, Sébastien Demaries, Naima Aissaoui, Olivier Peyron  
Jeannine Ruggieri, Gérald Cornillad, Carole Toussaint, Frederic Hermann

Eric Almagro Représentant Syndical.