

DECLARATION FSU EMPLOI PACA

La FSU emploi s'étonne que la direction régionale soit étonnée !

En effet lors de votre mail envoyé « à tous » du 10 juin vous dites percevoir un décalage entre l'engagement et l'enthousiasme que vous percevez à l'occasion d'échanges avec les collègues et les résultats qui nous place sur le podium avec ce sondage.

Ainsi la grève de décembre 2024 et avril 2025 n'ont pas convaincu la direction sur le malaise ambiant.

Pourtant depuis janvier 2025 la FSU Emploi comme toutes les organisations syndicales vous ont alerté sur les facteurs multiples qui ne pouvaient pas ressortir comme positif dans le baromètre

Pour les salariés, le blocage salarial, les changements multiples, les nombreux dysfonctionnements informatiques, les agressions en augmentations, un sentiment désagréable d'être dans un établissement instable (PAG, CRE qui change de mission tous les 6 mois) le manque d'effectif et l'efficacité érigée en valeur absolue, le « faire plus avec moins » (+88 000 inscriptions) sont vécus comme autant d'obstacles que les promesses de la création de France travail, ont largement déçu.

Les agents font la part des choses entre les politiques subies par les Conseil Départementaux, par notre institution, les ELD La DR et la DG et la situation mondiale.

Autre exemple l'aménagement de l'accueil et la place des fameux canapés, café Percute une majorité des collègues sur les besoins réels et ceux conçus à la Direction Générale par des gens qui n'ont pas une approche pragmatique et dont on peut douter de leur expérience comme chômeur mais de fausses bonnes idées qui servent à alimenter la communication et le mirage d'une institution qui véhicule de belles histoires. La nouvelle réglementation du 1^{er} juin en est l'illustration parfaite. Elle va une fois de + placer les collègues dans des situations inconfortables.

La communication même la plus réussie doit s'appuyer sur la réalité et non sur un désir d'adhésion artificielle. Le baromètre en est l'exemple parfait.

Enfin que vous mettiez en place des espaces de discussion, nécessite à minima un débat en CSE. Quel est l'objectif réel ? qui mène ses discussions ? Je pense qu'il faudrait prévoir un retour vers les organisations syndicales.

1 PAPRI Pact consultation :

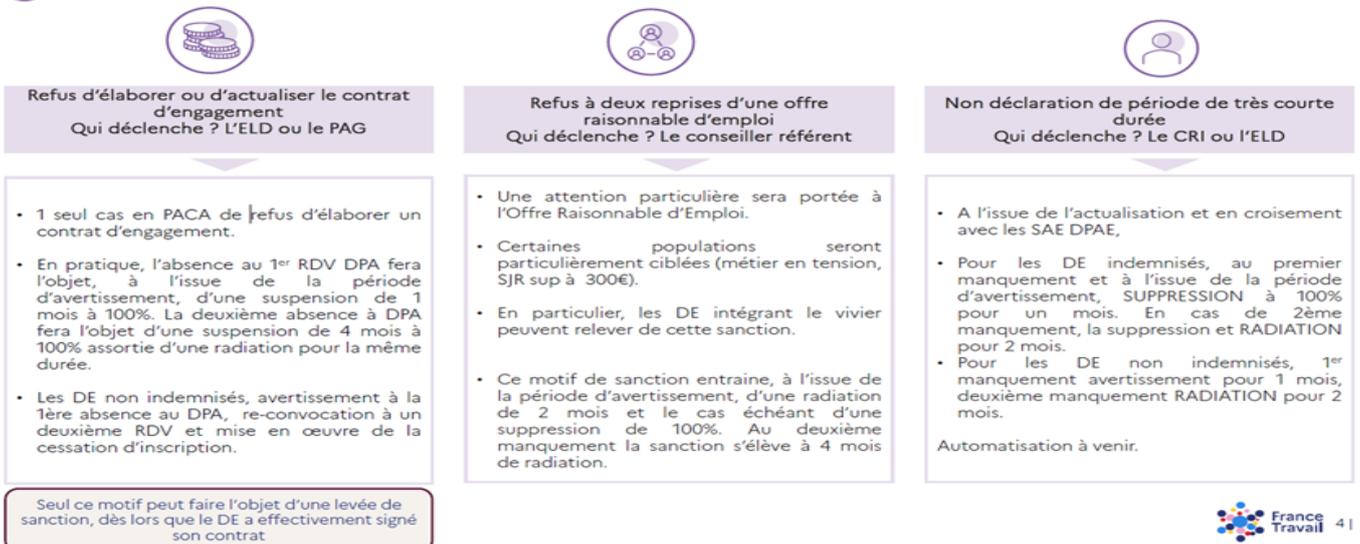
Il découle du DUERP. Il est obligatoire et présente pour une énième fois un plan pour améliorer la sécurité et les conditions de travail ainsi que la prévention en matière de risque professionnel. Pour la FSU Emploi, la distorsion entre le texte et l'application dans le réel reste abyssale. Pour toutes ses raisons nous votons l'abstention.

2 Nouvelle réglementation sanction présentation du Décret.

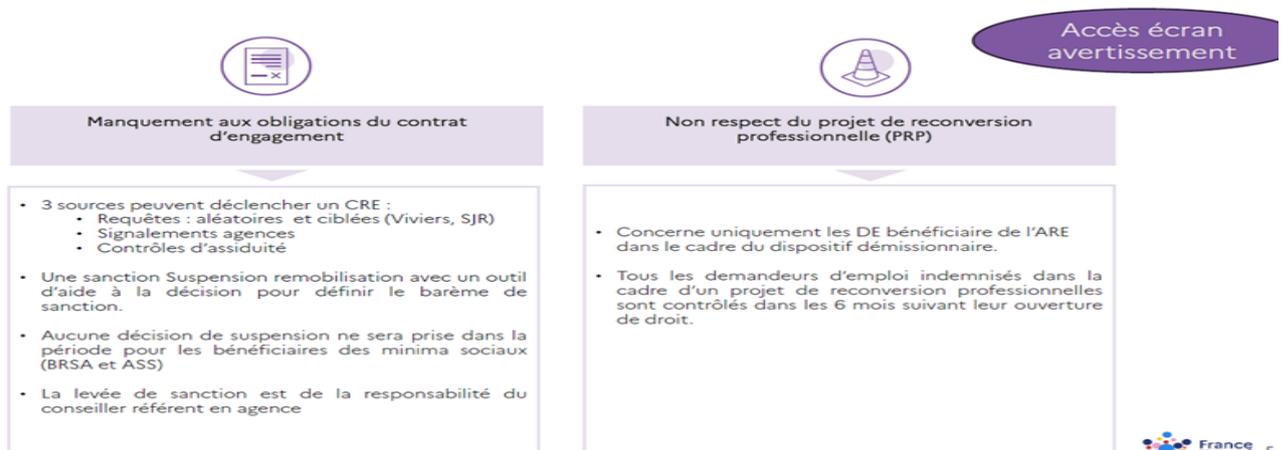
Ce qu'il faut retenir des principales nouveautés du régime de manquements et sanctions applicable au 1^{er} juin 2025



La mise en œuvre du régime de sanction – les sanctions qui relèvent de L'AGENCE de PROXIMITE



La mise en œuvre du régime de sanction – les sanctions qui relèvent des EQUIPES CRE



Les motifs de clôture du Contrôle de la recherche d'emploi



Constater l'effectivité de la recherche d'emploi

- S'il apparaît que le demandeur a travaillé 77 heures durant 2 mois ou 154 heures durant les 3 mois, le contrôle sera levé pour effectivité de la recherche d'emploi.
- Dans le cas contraire, le conseiller CRE poursuit l'analyse du dossier du DE. Si besoin, le conseiller peut réaliser une demande de pièces justificatives et un entretien téléphonique.



Détecter un besoin de redynamisation

- Si le conseiller CRE constate un processus de désengagement du DE dans ses actes de recherches d'emploi, des difficultés personnelles qui affectent sa recherche d'emploi, un défaut d'accompagnement par la structure d'accompagnement... il clôture sur un besoin de redynamisation qui installe automatiquement un jalon.



Enclencher un processus de sanction (insuffisance de recherche d'emploi)

- L'IRE est constatée si le demandeur d'emploi n'a pas présenté d'éléments justifiant d'efforts réguliers, suffisants et constants. La charge de la preuve incombe au demandeur d'emploi.
- Le DE a ensuite 15 jours pour faire part de ses observations à l'ELD du CRE, qui maintient ou non la sanction (2e regard).



Clôturer le contrôle pour « autre motif »

- DE radié
- DE en arrêt maladie de plus de 15 jours
- Dossier transféré dans autre Région (déménagement)
- DE incarcéré

L'approche populationnelle



Les demandeurs d'emploi indemnisés

- Ils relèvent du régime de sanction
- Le barème de sanction s'applique
- En cas de suspension, les droits ne sont pas rétablis immédiatement en cas de levé de la sanction mais le reliquat de droit n'est pas imputé. (exception ACEJ)
- La sanction s'applique et prend effet au 1^{er} jour du mois civil suivant la notification de décision. La sanction s'applique ainsi sur un même paiement.



Les demandeurs d'emploi non indemnisés

- Ils ne relèvent pas de la suspension mais peuvent faire l'objet d'un contrôle, dans les mêmes conditions que les autres DE.
- L'issue du contrôle peut être l'avertissement et des actions de remobilisation ou la radiation pour certains manquements.



Les BRSA et bénéficiaires de minima sociaux ASS

- Ils peuvent faire l'objet d'un contrôle, dans les mêmes conditions que les autres DE.
- Les décisions de suspension relèvent du Conseil Départemental pour les BRSA.
- Aucune décision de suspension ne sera prise dans la période.

- L'obligation pour chaque organisme référent* de contrôler le respect des engagements des personnes qu'il accompagne. A ce titre France Travail assure le contrôle des engagements des bénéficiaires du RSA dont il est référent
- Il pourra à ce titre (si délégation) prendre des décisions de sanction de type « suspension remobilisation », et pour tous les autres cas faire des propositions au PCD qui décidera de la suite à donner

La **FSU emploi PACA** considère ce nouveau décret comme une usine à gaz. Les personnels du CRE doivent à marche forcée, s'adapter. C'est à peu près le cas tous les 6 mois.

Il met également les conseillers dans une situation inconfortable. En effet, les explications aux usagers risquent d'être tendues.

Les décisions sur les BRSA restent floues avec des rapports complexes entre notre institution et les conseils départementaux. La philosophie générale est bien la chasse aux pauvres.

La seule petite, petite bonne nouvelle et l'augmentation de 0.5% des allocations par l'UNEDIC.

ATTENTION Le demandeur peut se retourner contre la structure accompagnante s'il estime que le service n'est pas rendu.

A suivre

3 Principe structurant dimensionnement des nouveaux sites

Les nouvelles surfaces cibles des agences

Le dimensionnement cible des agences proposé est construit en intégrant les attendus des programmes métier, sécurité et accessibilité :

Le programme des équipements de sureté (présence de 3 zones distinctes dans l'agence, contrôle d'accès entre zones, répartition des espaces dans la zone d'accueil sans obstacle à la vue, implantation du bureau du Manac de sorte qu'il ait tout l'accueil en visibilité) validé en CDG en 2021.

le projet lieux FT du programme AARU (3 espaces à l'accueil : se repérer, découvrir et s'inspirer, se mettre en action) et le programme Accessibilité/handicap validés en CDG le 22 octobre 2024.

ET les taux de présence des agents observés depuis 2022 :

Pour PACA :

- La moyenne des taux de présence des agents en agences en 2024 est de 50,3%. Ce taux de présence augmente certains jours et, particulièrement, les jours de plénière.
- Le seuil de 75% de taux de présence n'est atteint ou dépassé que pour 3,6% des jours travaillés.



Les nouvelles surfaces cibles des agences

Zonage des agences

Trois zones distinctes sont identifiées en agence :

- La « Zone accueil/Libre Accès » (ZLA)
- La « Zone d'Accès Restreint » (ZAR)
- La « Zone Privée » (ZP)

- Chacun de ces espaces ou zones a été dimensionné en surface (en m²) en fonction de la taille de l'agence, elle-même liée à son effectif CDI, pour définir, par taille d'agence, une surface cible par zone et une surface cible globale.
- Les surfaces cibles par zone sont des cibles théoriques ; les agences pourront ajuster la surface des zones dans le respect de la surface cible totale.
- Cette cible s'applique aux projets de création et relogement d'agence, et aux projets de restructuration / travaux des sites existants pouvant intégrer une libération de surface ou une densification du site (avec accueil de DT ou PFP par exemple).
- La surface cible totale pourra être adaptée en lien avec les spécificités de certaines agences (agences à fort flux principalement), ainsi que la configuration des locaux existants ou identifiés en cas de relogement ou création d'agence.

Evolution des surfaces de l'agence

Par rapport au référentiel de 2012, dans ce nouveau référentiel de 2024, la surface globale de l'agence diminue de 14% en moyenne, en fonction de la taille des agences :

- elle augmente de 5% pour agences de 15 et 16 agents CDI
- elle diminue de moins de 10% pour les agences de 17 à 20 agents CDI
- et elle diminue de 15% à 17% pour les autres, sauf pour les agences autour de 40 agents pour lesquelles la baisse se limite entre 9% et 13%.

Cette baisse est le résultat :

- d'une hausse de la surface de la Zone de Libre Accès (de 18 m² en moyenne et jusqu'à 40 m² pour certaines agences) pour tenir compte des évolutions portées par le programme AARU
- d'une baisse de la surface de la Zone d'Accès Restreint de 14% en moyenne, essentiellement du fait de la diminution du nombre des bureaux polyvalents en lien avec le taux de présentisme maximal retenu de 75%
- d'une baisse de la surface de la Zone Privée de 35% en moyenne, en lien avec le taux de présentisme maximal retenu de 75%

A noter que la taille des espaces collectifs (en ZLA et en ZAR) augmente très fortement :
+44 m² en moyenne ;
+65 m² pour les plus petites agences (moins de 25 agents CDI),
+20 m² voire moins pour les très grandes agences (110 agents CDI et plus)

Le nombre de positions de travail s'établit en moyenne à 80% de l'effectif CDI (de 88% dans les plus petites agences à 79% dans les plus grandes), soit une marge moyenne de 5 points au-delà du taux de présence simultanée retenu de 75%, permettant ainsi d'absorber les pics de présence, les éventuels CDD ou contrats aidés, et dans une certaine mesure les évolutions d'effectifs (dont les rééquilibrages OPERA), ainsi que le cas échéant de présence des partenaires du RPE, voire des agents en travail de proximité.



La **FSU Emploi PACA** note une réduction de 14% des m² dans les nouveaux sites avec une forte intention de mutualisation.

Il n'est pas indécemment d'imaginer que bientôt tous les sites seront concernés.

4 Informations sur les lieux FT en PACA

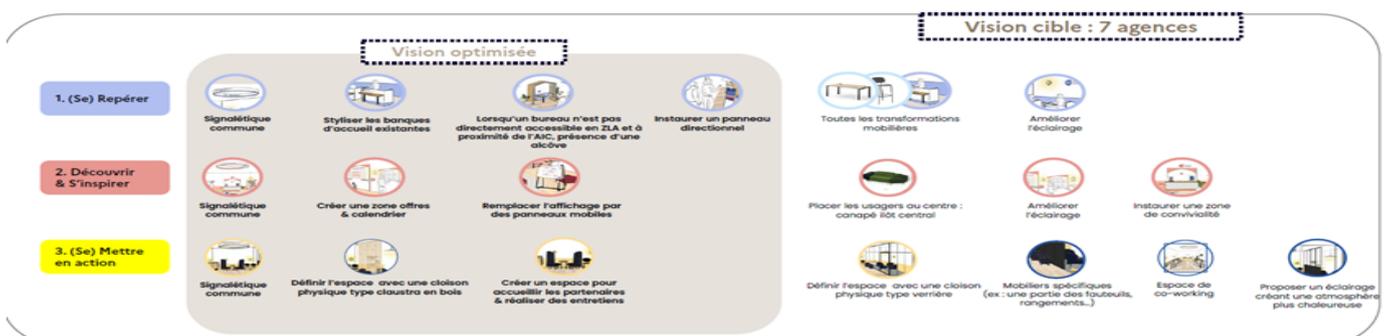
Pourquoi transformer nos accueils en agence ?



L'agence « carrefour de la réussite » : un lieu ressource, accessible et sûr, où chaque détour ouvre de nouveaux horizons professionnels



Détails des éléments déployés selon la vision choisie



7 agences cibles : GAP / DIGNES / AVIGNON JOLY JEAN / MARSEILLE PONT DE VIAUX/ BRIGNOLES/ AIX VALLEE DE L'ARC/ NICE OUEST

Dans la vision optimisée, l'installation de nouvelles banques d'accueil, assises, e-borne / pila est à étudier au cas par cas au regard des écarts constatés avec la liste des mobiliers référencés par le programme AARU

A noter le budget de 350 000 euros pour 7 sites

Encore un projet qui va remplir de joie les usagers et les collègues !!!

5 ASC : Présentation des Projets (tract diffusée vendredi)

Vote : NPPV CGC ABST UNSA 21 POUR



Abonnez vous à nos publications pour rester informés

syndicat.fsu-paca@francetravail.fr



A bientôt pour un nouveau « POINT CSE » avec la FSU !

N'hésitez pas à nous faire part de vos expériences, questions...

par mail : syndicat.fsu-paca@pole-emploi.fr,

afin que nous puissions porter votre voix

Pour plus d'info CONTACTEZ nos élus FSU CSE :

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

Eric Almagro Représentant Syndical.