

ACTUALITES NATIONALES - ROME 4.0 - CONVENTION CSE / CSEC

ACTUALITÉS NATIONALES :

FORMATION

La direction faisait le forcing pour passer les fiches de formation sur les nouvelles règles de l'AC... La FSU Emploi, considérant ces fiches hors propos, a demandé le retrait des fiches de la CPNF (Commission Paritaire Nationale Formation)

- **En CPNF : les fiches ont été retirées !**

TENSIONS DANS CERTAINES AGENCES :

Suite à des remontées de collègues, dénonçant des propos racistes et décomplexés entre collègues ou entre usagers et salariés (dans les deux sens), la FSU Emploi a demandé à la Direction Générale de rappeler le cadre des valeurs de notre Service Public de l'emploi.

- **En réponse à la FSU Emploi : sur le sujet de la discrimination et du racisme, la DG a déclaré vouloir réunir la CSSCTC sur le sujet. Pour la FSU Emploi, nos valeurs de service public existent déjà et n'ont pas à être re-questionnées ! Elles doivent simplement être rappelées et appliquées !**

MICROSOFT / PROTECTION DE DONNÉES ET DIFFICULTÉS INFORMATIQUES :

La FSU Emploi (et d'autres syndicats) a pointé les dangers de continuer à offrir les données de France Travail à Microsoft. La FSU Emploi a demandé la suspension du projet pour étudier comment se retirer du contrat afin de garantir de réelles protections de nos données, et éviter des difficultés futures dans la mise en œuvre de nos activités ! Nous proposons également à la direction d'explorer les possibilités des logiciels libres, déjà utilisés par certains services Publics.

- **La Direction reporte le sujet à septembre le temps d'investiguer et donc également le déploiement du pilote s'il devait avoir lieu (idem pour le déploiement France entière). Il reste des questionnements de la DSI. Les investigations ne sont pas finies.**

La FSU Emploi s'est fait le relais des régions sur les dysfonctionnements plus importants qu'à l'accoutumée liés à la dernière livraison informatique et à la migration sur PCM avec l'arrêt du bureau métier entamés en pleine période d'actualisation et de paiement. En conséquence, la FSU a demandé d'étendre les autorisations d'accès au Bureau Métier à tous les agents (la DG ayant ouvert cette possibilité uniquement aux GDD à ce jour) et de ne plus engager de livraisons informatiques dans les périodes d'actualisation.

- **La Direction s'est étonnée de cette alerte qui visiblement ne lui avait pas été remontée par les Directions des régions. Et va revoir avec la DSI.**

VISION / VALEURS :

une participation sur la base du volontariat ? Visiblement pas toujours !!

Un constat : La notion de volontariat n'est toujours pas précisée sur les invitations que Tous les agents doivent recevoir (*pur hasard sans doute, les Délégués syndicaux n'ont pas tous reçu l'invitation à cet « atelier dit participatif »*).

Résultat : Les agents pensent que cela est obligatoire ou sont inscrits d'office à Vision Valeurs et s'ils ne veulent pas y participer ils doivent aller le déclarer à leur ELD,... Volontariat forcé avec une pression exercée par l'obligation d'une déclaration individuelle à l'ELD ... Encore une fois... le constat est clair ! Dès qu'il y a volontariat... il y a des pressions fortes pour inciter à participer !

- **La Direction** : « c'est du volontariat ! » « si un agent ne veut pas y aller il n'y va pas ! » « C'est ce qui a été dit aux managers pour vision valeurs ! »
- **La FSU Emploi a rappelé qu'il faudrait déjà faire en sorte d'appliquer les valeurs fondamentales du Service Public de l'Emploi surtout en ces temps très complexes, avant de s'en inventer d'autres avec toutes les dérives que cela pourrait comporter !**
Pour nous, le projet « Visions / Valeurs » doit être abandonné ! Et a exigé un message de rappel de la Direction aux régions quant à l'application réelle du volontariat pour des ateliers, qui n'intéressent pas tous les agents au regard de leur charge de travail liée à la Transformation par exemple.

CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES ARRÊT MALADIE :

La FSU Emploi a interrogé la Direction Générale sur **la régularisation des congés payés faisant suite aux absences pour maladie** entre le 1^{er} janvier 2009 et le 24 avril 2024 pour l'ensemble de nos collègues.

- **La Direction doit faire le point avec les régions mais l'automatisme des congés est enclenchée sur la première période des 15 mois glissants !**

RESPECT DES ACCORDS SIGNÉS :

La FSU est revenue sur **le respect des Accords signés** valablement car de nombreux exemples démontrent des libertés d'interprétation dans les régions !



CONVENTION CSE / CSEC :

Une convention d'accord entre le CSEC et les CSE France Travail va être mise en place pour doter le CSEC d'un budget propre. Pris sur le budget du fonctionnement des CSE, ce montant (6% du budget AEP du CSE – pour rappel : non utilisable pour les ASC) annuel servira entre autres à défendre les intérêts des salariés lorsque des projets d'organisation devront être arbitrés par la justice, par exemple.

PROGRAMME COMPÉTENCES 4.0

ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

“ Devenir le service RH de la nation France ”

Telle est l'ambition de la Direction Générale qui pense que le marché du travail doit gagner en fluidité pour atteindre le plein emploi et pour répondre aux nombreux souhaits d'évolutions des actifs : « Dans un contexte de marché du travail qui se transforme notamment sous l'impulsion de la montée en puissance de l'IA et la nécessaire transformation de nos modes de production en lien avec les enjeux climatiques, il est indispensable d'être collectivement capable d'appréhender ces transformations pour accompagner « pro activement » la compétitivité des entreprises, faciliter la reconversion des personnes dont les métiers disparaissent ou se transforment »

La DG a la conviction que pour faire face aux trois transitions significatives autour du digital, de l'écologie et du vieillissement de la population, il était nécessaire de réinvestir la question des compétences, l'approche compétences à travers la restructuration du ROME V3 qui est devenu ROME 4.0 en Mars 2024...

Pour ce faire :

Rénovation du ROME 4.0 :

Passage de 532 à 3200 fiches emplois pour décrire des emplois en termes de compétences mobilisées et de niveau de qualification. Soit 1 FICHE par EMPLOI avec un niveau de qualification précis et de certification précise.

Des outils nouveaux :

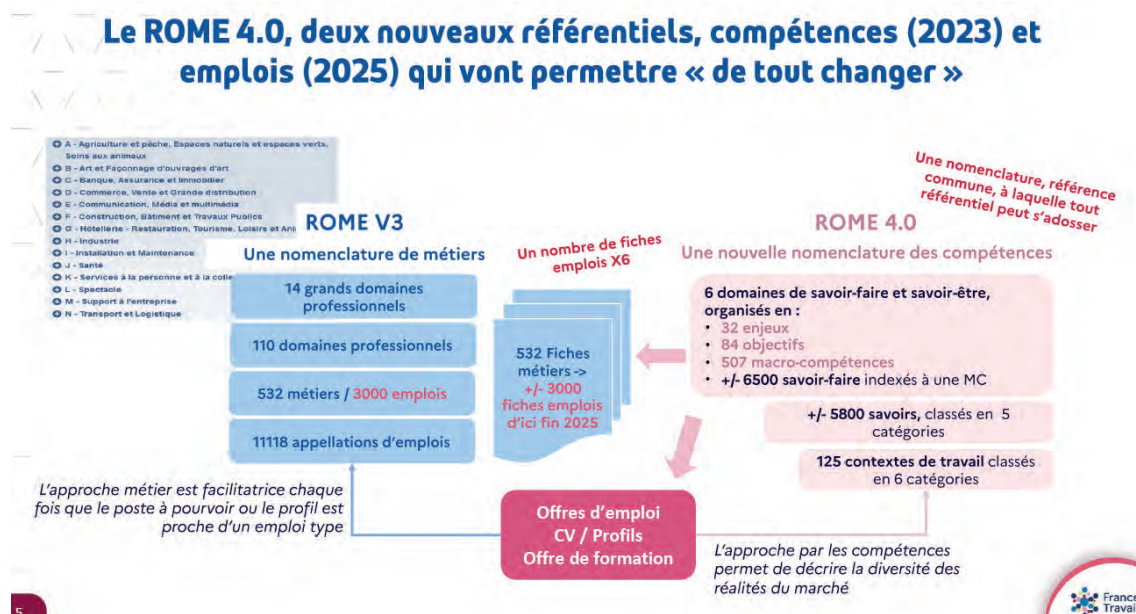
- **L'observatoire Emploi Compétences 4.0** : Pour mieux comprendre l'évolution du marché du travail
- **MetierScope** : Pour faciliter la mobilisation de l'approche compétences par tous les actifs,
- **Analyse d'emploi en entreprise** : Pour aider les entreprises à identifier les compétences attendues aux postes à pourvoir (dépôt d'offre ou promotion de profil).

Ces 3 services doivent permettre d'exploiter au mieux les contenus du ROME.

En résumé, un programme Compétences 4.0 qui sur la base de l'intelligence Artificielle vise en complément des activités des conseillers (pour combien de temps sur certains champs ?) à :

- Identifier les compétences liées à un emploi et non plus les qualifications
- Faciliter les transitions professionnelles à l'aide de l'outil « Changer de Métier »
- Aider les entreprises à cibler leurs besoins
- Aider les achats de formation / territoires
- Aider au pilotage et à la conception territoriale des politiques de l'emploi

NB : Le ROME 4.0 sera aussi à la main de la gouvernance locale (réseau pour l'emploi, etc.)...



Les alertes de la FSU Emploi



1.

Un constat perpétuel : **il faut désormais systématiquement un lexique** pour comprendre la novlangue des sujets liés à la Transformation de FT !

2.

La Transition écologique : C'est toujours bien d'essayer de verdir l'image de FT mais utiliser l'IA et donc les Data center pour transformer FT n'a rien de vert ! les data center consomment énormément !! + 48% d'émission de gaz à effet de serre avec le développement de l'IA donc Utiliser l'IA pour verdir un ROME est assez paradoxal ! *Nb : Il doit sans doute être exigé en DG de placer le mot écologie dans chaque sujet de transformation FT même quand tout indique le contraire*

3.

Un ROME qui va évoluer énormément et **qui va demander plus de temps** aux salariés

- Pour s'en emparer et se l'approprier sauf que ce temps-là n'est pas prévu
- Pour s'en servir avec les usagers sauf que ce temps-là est contraint

Quel est l'intérêt d'avoir 3200 fiches pour un conseiller ? Plus complexe et plus long à rechercher donc le conseiller sera-t-il en capacité de le faire ? Est-ce vraiment le but recherché d'aider le conseiller et le DE ? Les conventions de Branche ou collectives qui déterminent ce genre de sujets sont-elles dans le viseur et avec leur disparition, la disparition de garanties de protection ?

4.

Toutes ces propositions issues du rapport pour la loi plein emploi qui ont un impact sur le travail humain des salariés de FT **sont solutionnées par l'IA** ! Ce qui tend à prouver que l'IA est bien là pour prendre des activités aux agents parce que nous ne sommes pas assez nombreux !

La FSU constate la volonté de la DG **d'introduire l'IA dans tous nos actes métiers**, y compris dans des actes métiers à « forte valeur ajoutée » alors qu'il avait été annoncé le contraire.

Cette intervention très forte de l'IA laisse planer un danger pour les conseillers.

La réponse de la Direction a été partagée entre Error 404 et Ayez confiance ...

5.

Approche Compétences : le ROME jusque-là structurait le marché du travail et s'adaptait au fur et à mesure aux évolutions du marché du travail sauf qu'avec ce ROME 4.0, on voit que ce sont maintenant les entreprises qui vont structurer le schéma de pensée de FT laissant entendre que l'approche compétences est l'alpha et l'oméga de la recherche d'emploi en oubliant l'importance de la Qualification et l'importance qu'elle apporte comme protection sur le marché de l'emploi ! *Nb : Le lien entre qualification et durée de périodes de chômage n'est plus à démontrer tout comme le lien entre qualification et reconversion ou évolution pro.*

6.
Devenir le DRH de la nation France et permettre de :

Lever les tensions de recrutement et Accroître les mobilités professionnelles :
sauf que le ROME n'a pas cette capacité de lever des tensions de recrutement !

Créer un langage commun entre professionnels et entreprise.

le salarié est donc là complètement ignoré sauf que le ROME devrait être essentiellement prévu pour les usagers DE (accompagnement et orientation des DE) et non pas à l'accompagnement des problèmes de recrutement des entreprises créées par elles-mêmes avec des Conditions de Travail à revoir et des salaires trop bas

7.

Ce ROME 4.0 selon la Direction, doit permettre un rapprochement entre offres et ressources avec des offres non pourvues (360 000 offres) mais quid des 5 millions de chômeurs qui se retrouvent face à un marché déficitaire en termes d'emploi ?

8.

L'IA a été utilisée pour segmenter les profils d'appellations de métier mais à ce jour, des incohérences subsistent ! *Nb : Un Chat bot (pour aider les conseillers à se recentrer sur l'humain sans doute...) est prévu mais la Direction doit faire passer ce sujet au Comité éthique*

La Direction admet que des éléments sont encore en réflexion à ce jour !

Pour les pilotes des régions expérimentales prévues (Hauts-de-France, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté et Occitanie, il n'y a pas encore les décisions des Régions, du CARIF et des Directions Régionales (ces sujets passeront en CSE à l'automne 2024).

Sur le slogan : « Devenir le service RH de la nation France » :

la Direction vise à structurer et fournir le référentiel d'emploi et de compétences de l'ensemble des acteurs du champ de l'emploi et de la formation

La FSU a tenu à remercier la collègue porteuse du projet à la Direction Générale car elle a utilisé et remis en lumière un mot banni jusqu'à maintenant de « **Conseiller en Évolution Professionnelle** », terme et activité, malheureusement de moins en moins à la mode ces dernières années ...

