

# Bilan des organisations représentées au Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation



Dans le cadre du bilan que le Fonds d'expérimentation est tenu de réaliser conformément à la Loi du 20 décembre 2020, les organisations représentées au sein du Conseil d'administration d'ETCLD ont apporté leur contribution.

Vous trouverez donc, ci-après la contribution de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT).

# L'EXPÉRIMENTATION ET VOTRE ORGANISATION

## Quel est l'avis de votre organisation sur l'expérimentation menée depuis maintenant huit ans ?

La CFDT est un acteur très investi de longue date dans les réflexions sur les politiques de l'emploi, de lutte contre le chômage, pour l'insertion : dans leur définition (en concertation ou en négociation, comme par exemple les 35h, lois Marchés du travail 2008 et 2013, formation professionnelle et politique active de l'emploi, accompagnement personnalisé pour le retour à l'emploi, implication dans IAE...) et dans la gestion paritaire (encore le cas avec l'assurance chômage).

En conséquence, il n'est absolument pas surprenant que la CFDT s'intéresse et s'implique dans l'expérimentation TZCLD qui ambitionne de proposer des solutions pour combattre et éradiquer le chômage de longue durée. La CFDT est présente au CA de l'association de gestion du fonds et des représentants CFDT sont impliqués dans les comités locaux (militants identifiés CFDT ou sous une autre « casquette »).

Depuis la 1<sup>ère</sup> loi, la CFDT s'est positionnée avec « bienveillance » quant à cette expérimentation et actait sa volonté de s'impliquer.

**Pour la CFDT, l'expérimentation TZCLD est UN dispositif parmi une palette de solutions pour répondre aux problématiques de retour à l'emploi, notamment de ceux qui connaissent le plus de difficultés.**

## Quels sont les enseignements que vous en tirez ?

Nous sommes dans un cadre expérimental, et nous sommes donc aujourd'hui, en capacité d'être exigeants, avant et après habilitation, sur les locaux, le management, l'accompagnement, les activités, le dialogue territorial et lien CLE /EBE, le ciblage du public ...

Avant de pointer nos réflexions CFDT, il nous faut admettre que si l'expérience est très importante pour chaque personne volontaire accompagnée et/ou embauchée, enclenche des dynamiques territoriales très intéressantes, le total de salariés (au niveau national) de 3 200 personnes (même si on pourrait largement compter le double, car ne sont comptés que ceux qui sont salariés dans les EBE, les personnes qui ont été accompagnées et ont retrouvé un emploi sans passer par l'EBE ne sont pas comptabilisées), est infime / peu significatif au niveau macro. C'est pourquoi il nous faut continuer de développer, faire savoir, faire connaître et plébisciter les résultats de l'expérimentation.

La CFDT souhaite pointer :

- Mutualisation des financements : cette expérimentation reste uniquement liée à un financement exceptionnel de l'Etat, avec les risques de concurrence entre les structures spécifiques quand les crédits sont limités (IAE, ESAT, ...). On le voit aujourd'hui dans le cadre des discussions du projet de loi finances.
- Des situations de handicap à prendre en compte dans les EBE (quand il n'y a pas de structure entreprises adaptées dans le territoire). Dans certaines EBE, c'est plus de 40 voire 50% des salariés. C'est un sujet préoccupant, qui obligent les EBE à s'adapter tant sur l'organisation du travail, répartition du travail, accompagnement, management ; et qui posent la question de l'offre de travail adaptée pour ces personnes hors EBE (le cadre de l'expérimentation n'a pas vocation à combler les carence des politiques d'emploi des personnes situation de handicap).

- Beaucoup de personnes « cassées dans leur ancien travail » sont dans les EBE, cela nous interpelle en tant qu'organisation syndicale sur les besoins d'accentuer la prévention du chômage longue durée et des conditions de travail dans les entreprises classiques, la volonté de certains salariés de rester dans l'EBE du fait de l'environnement de travail, plus valorisant et bienveillant.
- Importance d'une équipe de management dans les EBE.
- Importance de bien redéfinir/ rediscuter les rôles et les liens entre CLE/EBE après l'habilitation et le conventionnement. On pourrait également rajouter de bien redéfinir le rôle/place des premiers volontaires (du début du projet) quand ils deviennent salariés de l'EBE.

### **Quel est l'avis de votre organisation sur les fondements de cette expérimentation ?**

- **Personne n'est inemployable à partir du moment où l'emploi est adapté aux capacités et aux compétences des personnes, ce n'est pas le travail qui manque, ce n'est pas l'argent qui manque ?**
- **La privation durable d'emploi ?**
- **L'exhaustivité, ne laisser aucun volontaire au bord du chemin ?**
- **Le contrat à durée indéterminée, à temps choisi ?**
- **Le financement des emplois supplémentaires à hauteur des besoins du territoire ?**

Dans la dernière résolution de congrès, la CFDT écrit que « personne n'est inemployable », et pour cela il faut développer un accompagnement global adapté de la personne. Quant au financement, tant que celui-ci sera exceptionnel, il y aura un risque pour la pérennisation du projet.

Pour la CFDT, l'expérimentation est importante car elle vise :

- Un public particulier, le chômeur de longue durée qui peut connaître de multiples difficultés de tous ordres compliquant l'entrée ou le retour à l'emploi – avec la conviction que personne n'est inemployable et chacun peut retrouver de l'autonomie dans et par l'emploi et le travail.
- L'embauche en CDI : ça change tout d'avoir un CDI quand on a galéré avec l'accumulation d'emplois précaires, tant du point de vue de la charge mentale que pour régler des freins périphériques : logement, accès au crédit ...
- L'ancrage des solutions et de dialogue de projet très territorialisé, avec une forte implication des multiples acteurs.
- L'identification d'activités nouvelles, non concurrentielles, souvent en lien avec la transition écologique et la solidarité. De ce point de vue-là, les nombreux projets créés dans ces territoires font office d'exemples et devraient être plus et mieux valorisés. La réussite de l'expérimentation ne tient pas qu'au quantitatif.
- L'accompagnement très personnalisé, vers et dans l'emploi : un accompagnement dans la « dentelle »
- Une expérimentation très concrète du « aller-vers ».

Pour la CFDT, il reste 2 autres objectifs à atteindre :

1. La mise en place d'élection CSE dans les EBE et accompagnement des élus/dialogue social dans les EBE
2. Le projet de négociation pour l'adhésion à une convention collective.

## PLACE DANS LA GOUVERNANCE DE L'EXPÉRIMENTATION

### **Comment qualifieriez-vous votre rôle au sein de la gouvernance du Fonds d'expérimentation ?**

La CFDT est présente au CA de ETCLD. Et de nombreux militants CFDT participent également aux CLE.

La présence des organisations syndicales est importante dans cette expérimentation, car on y discute emploi, formation, public cible, activités non concurrentielles, dialogue territorial, conditions de travail... avec un enjeu sur le respect du cadre légal.

### **Comment votre organisation s'est-elle impliquée dans le Conseil d'administration ou d'autres de ses instances (Commission d'examen des habilitations ; Commission de suivi du Bilan ; groupe de travail ...) ? Quelles ont été ses motivations ?**

Nous sommes dans un cadre expérimental, avec une évolution et adaptation des instances nationales. Il a été proposé aux membres du CA d'être rapporteur, de siéger à la commission d'examen et autres. La CFDT est impliquée au CA, à la commission d'examen, la fonction de rapporteur et de référent de territoires. C'est un plus dans le rôle d'administrateur d'avoir ce contact direct avec les territoires habilités et cela permet également d'organiser un réseau interne de militants CFDT qui siègent dans les CLE.

## PERCEPTION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXPÉRIMENTATION ET PERSPECTIVES AU-DELÀ DE L'EXPÉRIMENTATION

### **Réflexions CFDT plus institutionnelles et autres points de vigilance :**

D'un point de vue strictement institutionnel, la loi « Pour le plein emploi » crée le réseau pour l'emploi et des comités pour l'emploi rassemblant tous les acteurs impliqués, à tous les niveaux, du national au local. Avec notamment de nouveaux comités locaux pour l'emploi ... différents des CLE TZ.

L'expérimentation TZCLD est une forme de gouvernance innovante, avec une caractéristique fondamentale : des acteurs de terrain qui créent ensemble le projet sur le territoire, avec une forme de gouvernance multi acteurs spécifique basée sur le consensus.

C'est une des clés de réussite des territoires.

Il existe cependant un risque entrevu : fusion/absorption dans le RPE (réseau pour l'emploi), France Travail ... tant la volonté gouvernementale est de regrouper dans des comités locaux pour l'emploi les acteurs à un niveau plus fin qu'ils ne le font sans doute aujourd'hui, au moins de le généraliser de manière formelle dans l'ensemble des territoires infra départementaux dans toute la France.

**Ce schéma est un pari**, où il ne faudra surtout pas oublier ni stopper les initiatives et les dynamiques locales par volonté de tout englober et maîtriser, et de créer un millefeuille institutionnel

... chaque expérimentation est un écosystème unique qu'il faut préserver.

Un changement de culture dans les politiques de l'emploi est indispensable. Y compris d'un point de vue très opérationnel : les acteurs locaux ne peuvent pas concrètement s'impliquer ou s'investir par manque de temps et donc la main pourrait être laissée aux administrations et aux opérateurs.



**EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE**



Retrouvez l'intégralité du bilan de  
l'expérimentation sur [bilan.etcd.fr](https://bilan.etcd.fr)