

Résumé du CSE du 25 septembre 2025

De vos représentants CFE CGC métiers de l'emploi : Samya Zaroual, Frédéric Peltier, Bernard Marcesse, Laurent Faudot, Christophe Berthier, Corine Charbonnel, Valérie Faudot.

1. Informations direction

- Indicateurs de suivi d'activité

août 2025		DIRECTION GÉNÉRALE			BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE		
		Consolidé	Objectif ou seuil	Taux d'atteinte à l'objectif / seuil	Consolidé	Objectif ou seuil	Taux d'atteinte à l'objectif / seuil
TAE	Taux d'accès à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi	36,3%	37,0%	98,1%	37,4%	38,3%	97,8%
TPED	Taux de présence en emploi durable	12,7%	13,1%	97,3%	11,6%	11,9%	97,3%
TPO	Taux de pourvoi des offres d'emploi déposées à France Travail	86,8%	83,0%	104,6%	89,6%	86,6%	103,5%
DPO	Délai de pourvoi des offres d'emploi déposées à France Travail	22,7jrs	25,0jrs	110%	24,6jrs	26,1jrs	105,9%
ENT +	Part des établissements ayant recours à France Travail	23,1%	27,5%	84,0%	25,9%	30,6%	84,7%
SATIS Ent	Satisfaction des entreprises	88,8%	90,0%	98,7%	88,3%	90,5%	97,6%
F-TAE	Taux d'accès à l'emploi 6 mois après une formation à visée 'emploi direct'	64,3%	65,0%	98,9%	67,1%	68,4%	98,1%
F-PRIO	Part des publics prioritaires dans les entrants en formation	71,6%	71,0%	100,9%	75,8%	75,2%	100,8%
SATIS Ind	Satisfaction relative à l'indemnisation	79,1%	nc	nc	78,9%	80,8%	97,6%
CDAL bis	Conformité du traitement de demande d'allocation hors liquidation automatique	94,1%	96,0%	98,0%	94,0%	96,0%	98,0%
TP	Part des montants versés en trop-perçu par rapport au montant des allocations versées	3,0%	3,1%	101,9%	2,8%	3,0%	106,1%
SATIS Acco	Satisfaction relative à l'accompagnement	80,7%	81,1%	99,5%	80,8%	82,3%	98,1%
DEMAR	Rapidité du démarrage des actions d'accompagnement	22,9jrs	30,0jrs	130,9%	20,6jrs	30,0jrs	145,4%
DYN	Dynamisation de l'accompagnement	65,7%	71,0%	92,5%	69,1%	74,6%	92,7%
DELD	Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée	1 070 902	1 129 218	105,4%	33 246	34 692	104,3%

6 indicateurs à la cible et 9 pas encore à la cible mais progression notable depuis avril sur plusieurs indicateurs BFC est dans la moyenne nationale

1 ENGAGEMENT	IQVCT	Engagement	Absentéisme
	→ 9 questions adressées à l'ensemble des agents de France Travail dans le cadre du Baromètre Interne.	→ 9 questions adressées à l'ensemble des agents de France Travail dans le cadre du Baromètre Interne.	→ Rapport entre les heures d'absences (maladie, accidents de travail ou de trajet, absences injustifiées) et les heures de travail théoriques.
	Cible 2025 : 73,0% 73,6%	Cible 2025 : 72,6% 74,2%	Cible 2025 : 6,3% 6,6%
2 COMPÉTENCES	Evolution des compétences GDD/CE	Démarche Compétences (Baromètre Interne)	Présence en formation (Hors e-learning)
	→ Score moyen sur les 3 compétences : - « Régime général » (GDD) - « Diagnostic socio-pro » (CDDE) - « Aller vers les entreprises » (CDE)	→ Question du Baromètre Interne : « Mon manager (N+1) m'accompagne dans le développement de mes compétences ».	→ Taux des agents présents en formation : nombre d'agents présents sur la session rapporté au nombre d'agents prévus sur cette session.
	Cible 2025 : >80,0% CDDE : 88,5% CDE : 85%	Cible 2025 : 70,0% 74,2%	Cible 2025 : 96% 97,26%
3 INCLUSION	Egalité professionnelle		
	→ Part des "arrivées" de managers femmes parmi l'ensemble des "arrivées" de managers sur 2 années glissantes (01.01.2024 - 31.12.2025)		
Cible 2025 : 80%		75%	

Absentéisme maladie : Résultats au 30 juin 2025



Bilan formation au 01/08/2025

Effectifs actifs		
		1 913
<u>réalisées</u> en heures	<u>réalisées et prévues</u>	<u>Objectifs</u> en heures
51 665,11	82 048,33	66 955
en jours/agents	en jours/agents	en jours/agents
3,86	6,13	5

- Point conjoncture

Emploi salarié à la fin du 2eme trimestre 2025 :

- En hausse de 0,1% sur 1 trimestre mais en recul de 0,5% sur 1 an.
- Le secteur de l'intérim est en hausse, le BTP est plutôt stable mais industrie est en baisse et surtout l'industrie du transport
- Repli plus important sur les départements 58 ; 25 et le 90
- Défaillance d'entreprise : stabilisation de la situation
 - Morale des entreprises en légère amélioration

• Taux de chômage :

En France, le taux de chômage est quasi stable au 1^{er} trimestre 2025, à 7,4 %



- DEFM :

LA DEMANDE D'EMPLOI – Situation par département

DEFM en catégories A fin juillet 2025



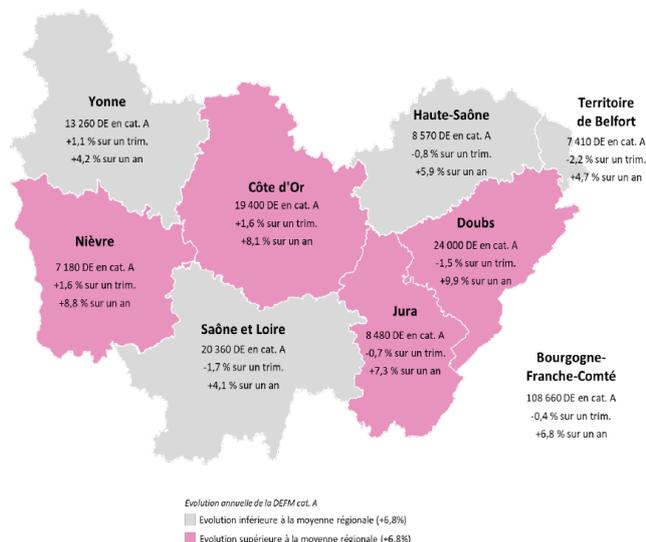
En hausse sur un an dans l'ensemble des départements

Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A augmente sur un an dans l'ensemble des départements.

Les plus fortes hausses sont observées dans le Doubs (+9,9 %) et la Nièvre (+8,8 %).

Dans ces départements, les hausses sont particulièrement portées par l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et des personnes sans diplôme.

Sur un trimestre, la majorité des départements sont en baisse, à la suite de la forte progression du début d'année alimentée en partie par l'inscription automatique à France Travail des jeunes suivis par les missions locales, des bénéficiaires du RSA et des bénéficiaires de l'obligation d'emploi suivis par les Cap Emploi.



LA DEMANDE D'EMPLOI – Situation par bassin

DEFM en catégories ABC fin juillet 2025

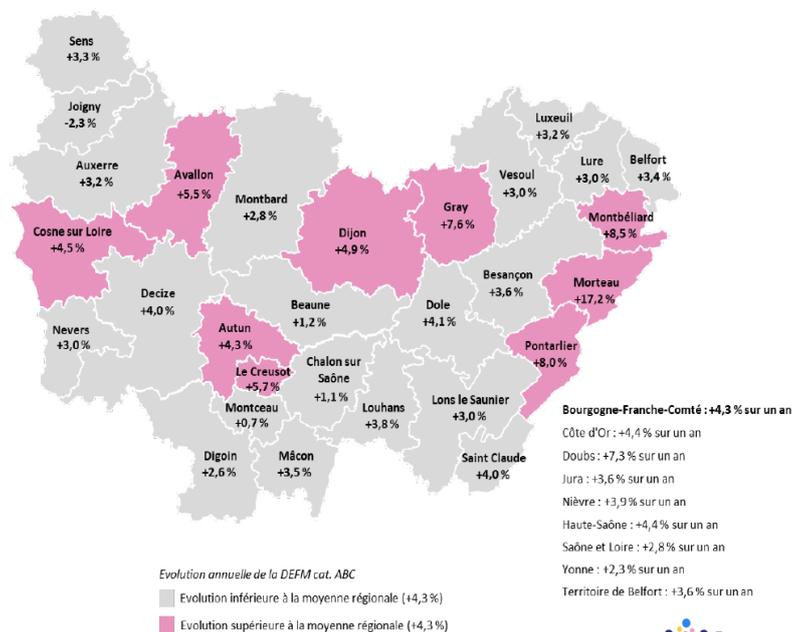


En hausse sur un an dans la majorité des bassins d'emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi cat. ABC est en hausse dans 28 bassins d'emploi de la région.

Les plus fortes hausses sont enregistrées dans les bassins de Morteau (+17,2%), de Montbéliard (+8,5%) et de Pontarlier (+8%).

À l'inverse, le bassin de Joigny (-2,3%) suit une diminution.



- OEE et DPAE :

LES RECRUTEMENTS – Situations départementales

Offres d'emploi et DPAE enregistrées en Bourgogne-Franche-Comté entre août 2024 et juillet 2025

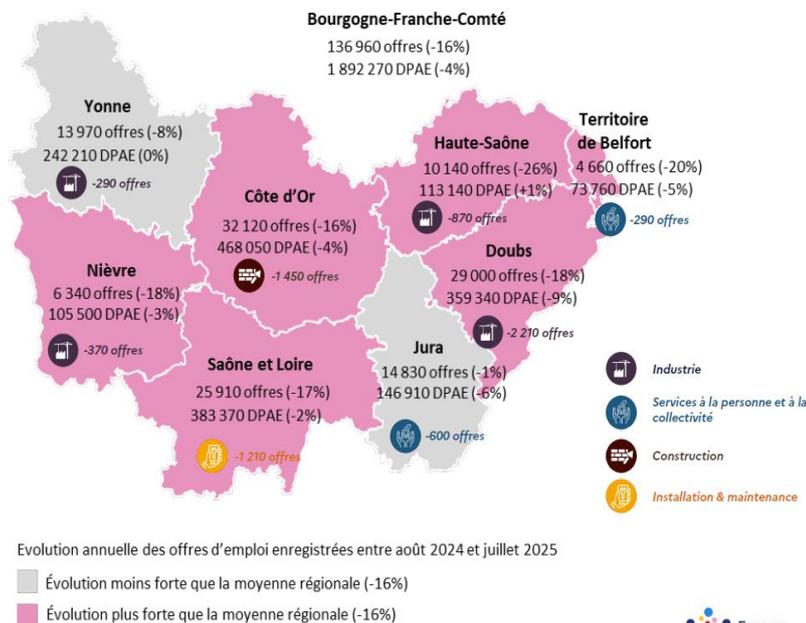


Un nombre d'offres d'emploi en baisse dans tous les départements

Les départements de la Haute-Saône et du Territoire de Belfort enregistrent les plus fortes baisses du nombre d'offres d'emploi enregistrées dans la région en un an.

À l'inverse, le Jura enregistre une légère baisse (-1%).

Le nombre de DPAE diminue sur un an dans six des huit départements de la région variant de -2% dans la Saône et Loire à -9% dans le Doubs.



- Complément d'information sur le Test évaluation des compétences avec l'AFPA

Contexte : France Travail et l'AFPA agissent pour la pertinence des candidatures et l'insertion professionnelle

Contexte et constats

- Le marché du travail évolue vite (nouveaux métiers, obsolescence rapide des compétences techniques, importance des « soft skills »), et de plus en plus d'entreprises peinent à recruter (1/6 en 2024).
- Les utilisateurs de nos services apprécient la diffusion des offres et la réactivité des conseillers, mais la pertinence des candidatures reste à améliorer (NPS -15*).
- Les conseillers se basent surtout sur des informations déclaratives (CV, dossier demandeur), qui par ailleurs ne sont pas suffisamment actualisées.

L'industrialisation d'une solution fiable d'évaluation des compétences liées à un métier est indispensable pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises et accompagner les demandeurs d'emploi dans le retour rapide à l'emploi.

Des ambitions communes

Conformément à leurs missions de service public, l'AFPA et France Travail coopèrent afin :

- D'évaluer les compétences, aptitudes et le potentiel des demandeurs d'emploi pour faciliter leur retour à l'emploi ;
- De soutenir les entreprises dans le recrutement en mettant en relation les candidats avec les compétences recherchées ;
- D'aider les professionnels de l'accompagnement à mieux identifier les compétences des individus et à évaluer leur adéquation avec les offres d'emploi.

Dans la continuité du démonstrateur « Viviers sectoriels MET », la coopération de France Travail et de l'AFPA permet d'engager leurs forces respectives pour évaluer rapidement et à grande échelle les compétences d'un candidat au regard d'un métier.

Il s'agit donc pour les deux acteurs de satisfaire leurs missions d'intérêt général dans l'accomplissement d'objectifs communs :

- Faciliter l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi ;
- Accompagner les publics et développer des outils d'évaluation et de formation adaptés aux besoins du marché ;
- Assurer une couverture territoriale équitable et un accès égal aux dispositifs d'accompagnement.

A la suite de la présentation en CSE de mars, l'XP se met en place dans le Doubs et le Territoire de Belfort
Le marché du travail évolue vite et il faut s'adapter ; en particulier sur la qualité des compétences. La durée de vie d'une compétence : 2 ans
Pour BFC, 12 métiers à Belfort et 8 métiers à Besançon



Tous les tests seront accompagnés ainsi que la restitution
100 tests pour notre région (50 pour Besançon et 50 pour Belfort)

Réponse aux questions :

- Quid des personnes en difficulté qui ne maîtrisent pas l'écrit et/ou les outils numériques
 - La question a été posée à l'AFPA : garantie d'être accompagnée par un formateur
 - On est sur un test ; il y aura peut-être besoin de faire évoluer
- Quid des savoirs-être ?
 - On ne les oublie pas ; ce n'est qu'un outil ; l'idée de travailler en binôme CDE/CDDE pour valoriser les candidats

Questions de la CFE-CGC

- Quid du coût ?
 - 250 euros par évaluation
- Pourquoi l'AFPA ?
 - L'AFPA s'est proposée ; pas d'engagement sur la suite
- Quid de la fiabilité du plateau technique de l'AFPA ?
 - C'est une question à se poser, des enquêtes seront menées

- **Point de suivi XP MSA**

Travaux sur le modèle 1 a Morteau et Besançon

Début novembre objectif d'avoir finaliser les travaux préparatoires pour aller vers la cible a mai 2026.

Impact de l'inscription automatique : difficulté de l'orientation automatique car le schéma est différent.

Les agences ont donc basculé vers la poursuite d'un entretien téléphonique pour faire l'orientation.

L'évaluation est en place jusqu'en mai 26 :

- Déploiement (posture, métier)
- Processus (portefeuille, mise en œuvre.)

Accompagnement des agences :

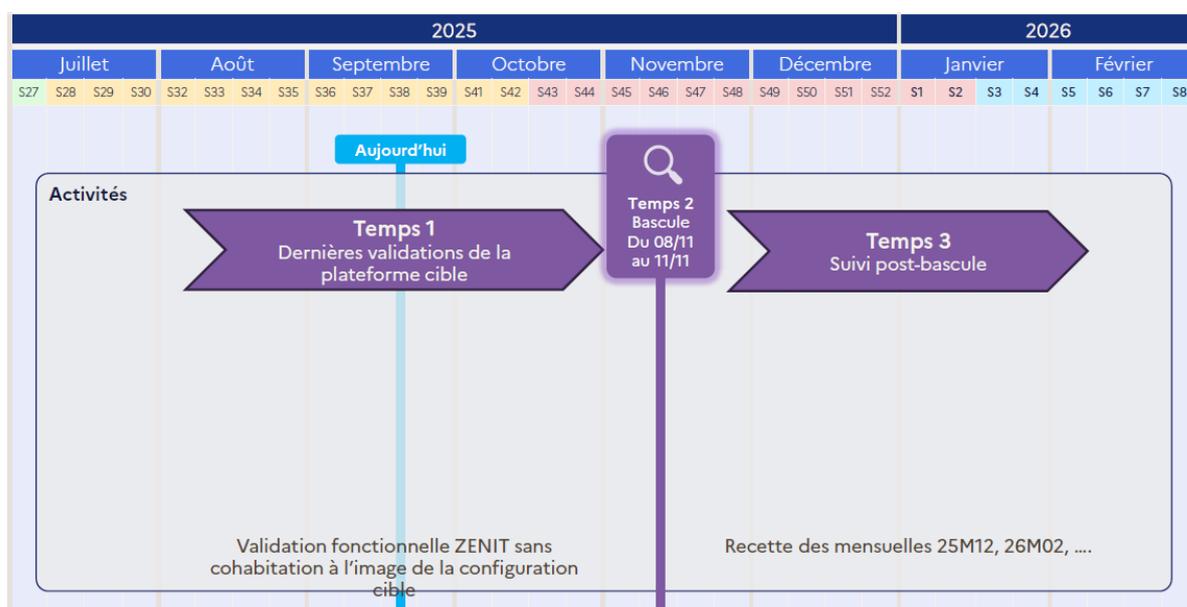
- DDO pour la BFC avec des réunions régulières avec les agences et mensuelles avec le reste du territoire.
- Sur demande des agences



2. Information sur le déploiement ZENIT

Mieux qu'un grand discours, une Vidéo : <https://intranet.francetravail.fr/intranet/ls/play-video/e45caa57-20bf-4c7b-8781-43bd04a28bb2>

Dans la dernière ligne droite du programme, ZENIT finalise la préparation de la bascule (temps 2)



Cette bascule est la phase de déploiement final dans une étape majeure de la modernisation du SI FT : à savoir SIGMA qui jusque-là était porté par IBM sera porté par Linux. Ces données seront toujours hébergées en propre par FT. La bascule se fera du 7 novembre 18 heures au 11 novembre fin de journée.

Pas de changement dans les actes métiers pour les conseillers FT et CapE

C'est surtout un gros impact pour la DSI !

Cependant besoin d'experts réseau :

- pour les recettes en septembre et octobre (4 collègues de BFC pour 13 journées)

- pour les VPI (vérifications post installation) planifiées les 10 novembre et 11 novembre et 2 à 11 collaborateurs réseau sont mobilisés par région en format distanciel (4 EAR et 1 CDDE pour BFC)



Aucun applicatif ne va changer c'est juste la base de données qui est exploitée différemment.



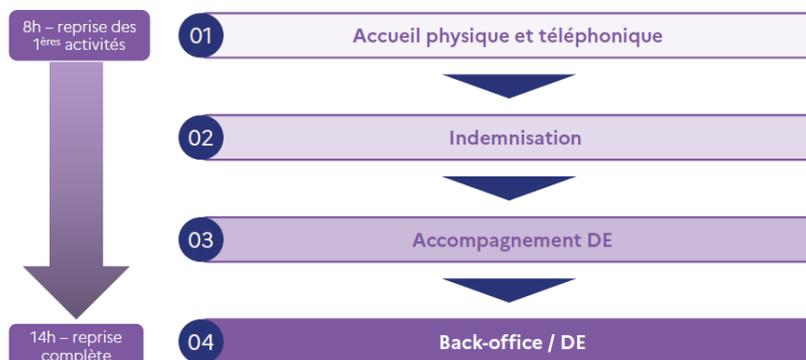
Cette bascule « devrait » solutionner certains bugs et certaines lenteurs.



Et que va-t-il se passer le mercredi 12 novembre ? la reprise des activités se fera de manière progressive par typologie d'actes métiers.



Focus chantier C : Le SI sera disponible le mercredi 12/11 au matin mais, pour sécuriser la montée en charge, les activités reprendront de façon progressive, par typologie d'actes métiers



- **La CFE-CGC a alerté la direction sur l'urgence de communiquer au réseau les restrictions de services qu'engendre la montée en charge progressive des activités. En effet dans beaucoup d'agences les conseillers disposent du planning de la semaine du 12 novembre et ont déjà convoqué des chercheurs d'emploi pour des entretiens d'accompagnement dès le début de la matinée.... Les consignes vont va donc être communiquée rapidement ...**

3. Information en vue d'une consultation sur le travail les 10 et 11/11/2025, jour de pont et jour férié, des agents volontaires dans le cadre des tests VPI liés au déploiement de ZENIT

Information de la direction :

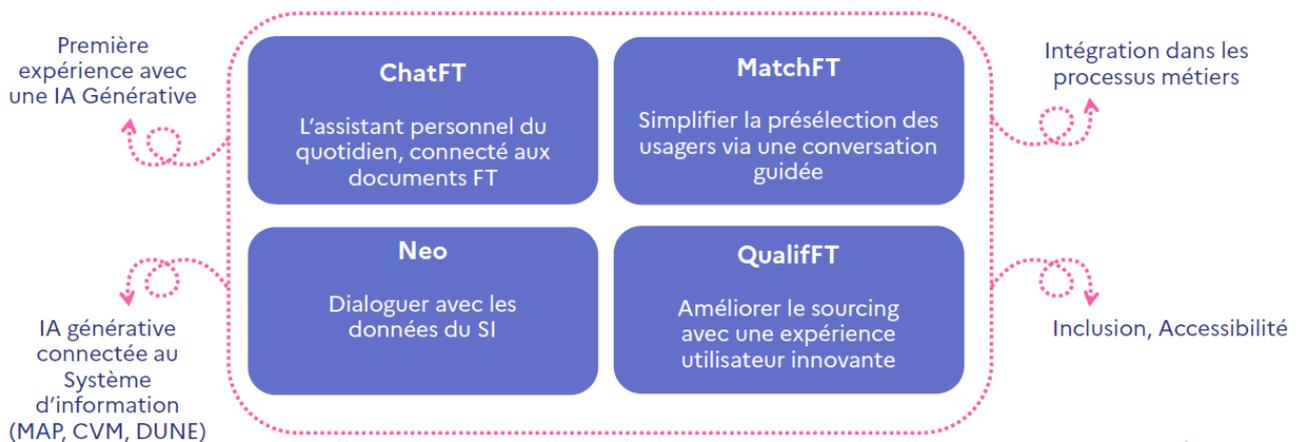
- ✓ 5 agents volontaires de BFC vont travailler les 10 et 11 novembre pour réaliser des tests sur les applicatifs afin de sécuriser l'ouverture du SI le 12 novembre.
- ✓ Forfait de 7H30 pour ces 2 jours avec paiement en HS pour le 11 novembre mais seulement une récupération du jours mobile pour le 10 novembre.... Il y aura dotation d'un ticket restaurant pour le 10 et le 11.
- ✓ La direction indique qu'il n'y aurait pas de solution règlementaire RH pour valoriser le temps de travail du 10 novembre en heures supplémentaires (payées ou récupérées).
 - **La CFE-CGC Manifeste son mécontentement sur la non-valorisation financière de l'implication et l'engagement des 5 collègues qui vont travailler aussi le 10 novembre pour sécuriser la mise en œuvre de ZENIT !**
 - **Il nous semble que la direction aurait du mieux valoriser l'engagement des 111 agents qui dans toute la France ne bénéficieront pas d'un weekend prolongé de 4 jours. Encore une occasion manquée de traduire en acte le discours du DG qui remercie les agents de FT**



pour leur engagement mais sans jamais que cela ne se
concrétise concrètement !
BIEN DOMMAGE !!

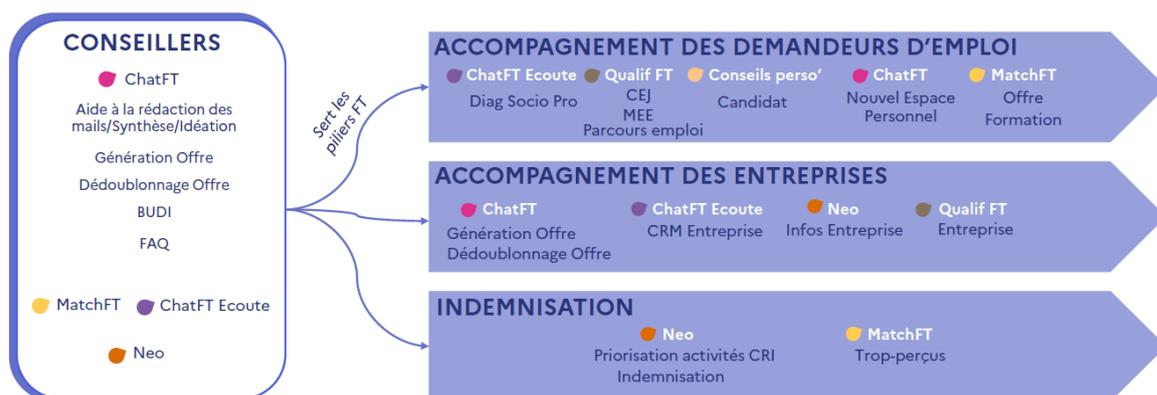
4. Information sur l'IA

- Déploiement de la politique IA
- Match FT
- NEO

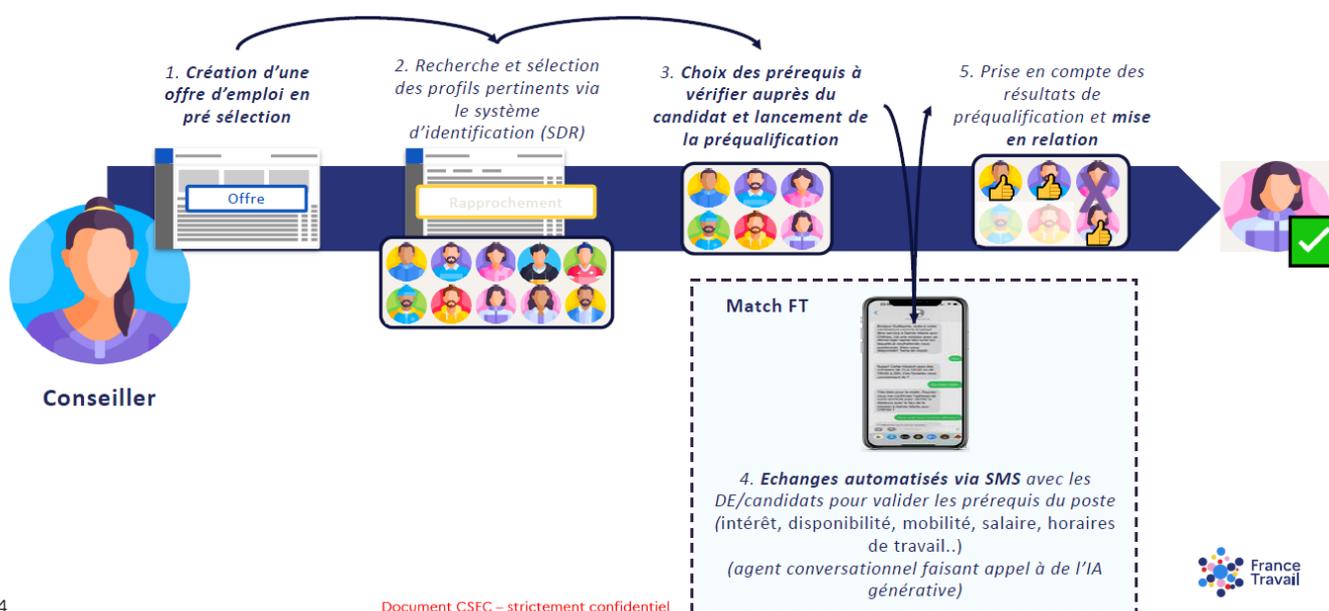


usage COCC uniquement

... que l'on imagine demain
déployable pour d'autres activités/processus métiers..



MatchFT : un outil de préqualification des candidats via SMS en appui du conseiller entreprise



4

Document CSEC – strictement confidentiel



Un outil pertinent pour le sourcing actif de candidats, moins pour la sélection

MatchFT apparaît comme un outil pertinent pour aller chercher des candidats sur des offres recevant peu de candidatures spontanées et/ou pertinentes ou pour lesquelles les résultats du système de recherche sont limités. En revanche, les conseillers voient peu de plus-value à l'outil pour les offres sur lesquelles beaucoup de candidats se présentent, ils ne l'utilisent donc pas systématiquement.

La valeur de MatchFT pourrait résider dans la capacité donnée aux conseillers d'élargir leur *sourcing* de candidats d'un point de vue quantitatif (prise de contact avec un plus grand nombre de candidats) mais aussi du point de vue des profils (capacité de l'outil à démarcher de manière autonome des candidats pour lesquels peu d'information est disponible *ex ante*).

Document CSEC – strictement confidentiel



Bénéfices visés par Match FT

Pour les conseillers	Pour les recruteurs	Pour les demandeurs	Pour France Travail
 <ul style="list-style-type: none"> Pouvoir vérifier rapidement la disponibilité, l'intérêt pour le poste ainsi que des éléments du profil de compétences Proposer des candidats aux recruteurs plus rapidement en ayant validé plus facilement certains prérequis 	 <ul style="list-style-type: none"> Disposer plus rapidement de profils pertinents Accélérer la satisfaction de son besoin en recrutement 	 <ul style="list-style-type: none"> Bénéficier d'un service simple permettant la vérification rapide de différents critères permettant sa mise en relation avec le recruteur 	 <ul style="list-style-type: none"> Pouvoir davantage d'offres d'emploi confiées par les entreprises. Réduire le délai de pourvoi des offres d'emploi Améliorer la satisfaction des recruteurs sur la pertinence des candidatures proposées ainsi que la satisfaction des demandeurs d'emploi/candidats.



Lien vidéo

<https://videotheque.francetravail.tv/embed/media/f530d97b-bb4d-4dfb-b72b-9f9cbee6843a/>

NEO : UN ASSISTANT IA CONNECTÉ AUX DONNÉES DU DE

Développé et déployé par les équipes de la DSI de France Travail

Simplifier le quotidien de l'agent grâce à l'IA Générative*

illustration

Neo

L'IA en interaction avec les données du DE
Neo utilise l'IA générative pour répondre aux questions

- le profil de compétences et les métiers recherchés
- le diagnostic socio professionnel
- le diagnostic d'organisation des entreprises

IA au Quotidien



ChatFT

Avec ChatFT, souhaitez-vous discuter ?

- ChatFT
- ChatDoc
- Médec Com (PDC)
- Voix Offres GARO
- Ministère AI
- Plus de FT...

Discussions récentes

Discussions de droite

trouve un nom accrocheur pour un s... pour tu me résumer l'activité de l'ent... pour tu traduire ceci en anglais, sach... pour tu traduire la LFE et ses impac... 30081742 / 609 parle moi de ce DE

Exemples d'avancés

aide utilisateur

En savoir plus sur ChatFT

Neo

L'IA en interaction avec les données du DE
Neo utilise l'IA générative pour répondre aux questions autour des demandeurs d'emploi. Il s'appuie sur les données suivantes :

- le profil de compétences et les métiers recherchés
- le diagnostic socio professionnel
- l'outil d'organisation des détachés
- les conclusions d'entretiens

Pour commencer, vous devez choisir un dossier en fournissant son identifiant France Travail (format sur 11 chiffres). Vous pouvez le récupérer dans MAP.

Recherche globale

- Synchrise globale du dossier
- Derniers changements sur le dossier
- Son dossier est-il à jour ?

Recherche ciblée

- Résumé des derniers entretiens
- Résumé du profil de compétences
- Dernières démarches réalisées

Suggestions

- Retour à l'emploi
- Création/ reprise d'entreprise
- Reconversion professionnelle

Posez votre question... Win+H pour la dicter

Sélectionnez votre prompt

*Qu'est-ce que l'Intelligence Artificielle Générative ?

L'intelligence artificielle est un champ scientifique multidisciplinaire, à la croisée de l'informatique, des mathématiques, de la psychologie cognitive ou encore de la linguistique. Il vise à reproduire certaines compétences humaines, comme le raisonnement, la planification ou la résolution de problèmes, grâce à des algorithmes informatiques.

L'IA générative dont on parle tant, c'est l'utilisation d'algorithmes entraînés non pas pour prédire la bonne réponse absolue, mais pour générer une variété de réponses possibles, d'où l'impression de « créativité ».



NEO : UN ASSISTANT IA CONNECTÉ AUX DONNÉES DU DE

Nos 3 enjeux principaux



Enjeu 1

Libérer du temps à l'agent pour qu'il le recentre sur son **expertise métier** (l'humain au centre) en diminuant le temps de navigation et de recherche



Enjeu 2

Augmenter la qualité de service, en renforçant sa capacité d'analyse, en lui suggérant des propositions



Enjeu 3

Diminuer les irritants liés à la multiplicité des clics et des outils : rendre Neo complémentaire à l'utilisation de MAP (il reste optionnel)

Indicateurs visés (agents utilisant Neo):

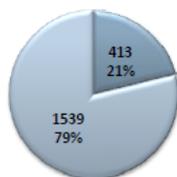
- 75% des utilisateurs de NEO constatent un gain de temps significatif dans leur activité
- 2 utilisateurs sur 3 trouvent Neo utile et l'utilisent régulièrement
- Les irritants liés à la navigation sont réduits de moitié pour les utilisateurs de Neo

5. Actualités RH

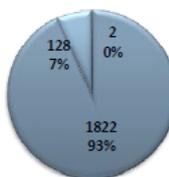
- Effectifs

I/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PAR NATURE DE CONTRAT ET GENRE

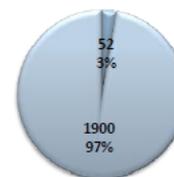
	CDI			CDD			CUI-PEC			Masculin	Féminin	Ensemble	Suspendus	Actifs
	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total					
Privé	360	1388	1748	33	95	128	1	1	2	394	1484	1878	49	1829
Public	19	55	74	0	0	0	0	0	0	19	55	74	3	71
Ensemble	379	1443	1822	33	95	128	1	1	2	413	1539	1952	52	1900



■ Masculin ■ Féminin



■ CDI ■ CDD ■ CUI-CAE



■ Suspendus ■ Actifs

- Effectif CDI en ETPT :

IV/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF CDI EN ETPT (NON SUSPENDU) PAR STRUCTURE

Cible régionale 2025 : 1 665,30 ETPT (annuels)	Réalizations								
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre
Total B.F.C.	1 637,53	1 639,08	1 633,59	1 649,35	1 653,22	1 657,19	1 662,24	1 674,25	

- Effectif CDI + CDD en ETPT :

IV/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF CDI & CDD EN ETPT (NON SUSPENDU) PAR STRUCTURE

Cible régionale 2025 : 1 793,1 ETPT (annuels)	Réalizations								
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre
Total B.F.C.	1 760,07	1 757,12	1 769,77	1 771,85	1 769,78	1 772,16	1 787,20	1 800,62	



- Heures supplémentaires

Nombre d'heures faites en juillet payées en août : 828 heures

Principalement utilisées pour des activités de :

- Pilotage
- GDD
- Traitement des attentes.

- Recrutement

BDE actuelle : 15 postes

Comité carrière le 16 octobre

Nouveauté : les missions sont désormais visibles dans Sirhus

- Accord Formation : point sur les actions

Depuis la publication de l'agrément le 10 avril 2024, l'Accord sur la formation professionnelle est mis en Œuvre au sein de France Travail.

L'engagement du maintien de 5 jours de formation / agent / an est soutenu par l'envoi de la planification des formations envoyés à tous.

- La BFC tient toujours cet engagement.

Vigilance sur les besoins individuels qui ne sont pas suivi d'inscription par une relance par le biais des CM RH.

Première valorisation des tuteurs non alternants : plus de 5000 tuteurs d'agents non alternants indemnisés pour leur activité en 2024 ;

- Note campagne de promotion 2025 :

Les campagnes concernent :

- Les propositions d'augmentations individuelles (changement de niveau/échelon et relèvement de traitement par art 19.C) et de primes accordées aux agents de droit privé.
- Les avantages de carrière (avancement accéléré et carrière exceptionnelle) accordés aux agents de droit public.

Début de la campagne : le 30 septembre

Fin de la campagne : le 12 décembre

✚ PROMOTION ET PRIMES DES AGENTS DE DROIT PRIVE :

Peu d'évolution par rapport à la campagne 2024.

- L'enveloppe de 0,8 % de la masse salariale sera consacrée aux changements d'échelon/de niveaux ou aux relèvements de traitement et à l'attribution de primes individuelles.
- La répartition de cette enveloppe est réalisée en prenant en compte pour 50 % l'effectif et pour 50 % la Masse salariale
- Les critères d'appréciation à partir desquels seront formulées les propositions doivent notamment tenir compte de :
 - ☑ L'évaluation de la maîtrise des compétences
 - ☑ L'expérience acquise,
 - ☑ Son autonomie, son esprit d'initiative,
 - ☑ Ses qualités relationnelles,
 - ☑ Sa participation à la production des services,

Les augmentations individuelles de salaire ont lieu soit :

- Pour les agents en fin d'amplitude ou hors amplitude de leur emploi : par relèvement de traitement,
- Pour les agents dans l'amplitude de leur emploi : par promotion à un échelon plus élevé ou à un niveau de qualification plus élevé si l'agent se situe au dernier échelon du niveau précédent.



Le changement d'échelon – Article 19A et 20§3a de la CCN modifiée

Il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrits à l'article 20§3a de la CCN modifiée. Il permet de reconnaître une professionnalisation liée à la maîtrise accrue des compétences et l'expérience acquise du fait de la pratique courante et continue dans la fonction occupée. L'évolution du descriptif d'activités peut constituer un des éléments de cette appréciation. Pour les cadres, il sera tenu compte de l'atteinte des objectifs individuels.

Le changement de niveau – Article 19B et 20§3b de la CCN modifiée

L'accès au niveau immédiatement supérieur permet de reconnaître et de valoriser la montée en qualification de l'agent. Il s'opère sur la base de l'examen des attendus requis par la définition du niveau supérieur, des connaissances générales et/ou techniques acquises par l'expérience et/ou la formation et mises en œuvre par l'agent. Il permet d'apprécier la montée en qualification en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

Le relèvement de traitement – Article 19.C et 20§3c de la CCN modifiée

Cette mesure est accordée exclusivement aux agents ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi (agents « hors amplitude »). Elle permet notamment de reconnaître la qualité du travail et les contributions professionnelles. Pour les cadres, il est en outre tenu compte de l'esprit d'initiative et d'organisation et du fonctionnement du service.

L'attribution d'un relèvement de traitement ne peut être inférieur à :

3% du salaire antérieur pour les employés, techniciens et agents de maîtrise,
3,5 % du salaire antérieur pour les cadres.

Par ailleurs, le relèvement de traitement acquis par l'agent est intégralement conservé en cas de promotion aux échelons supérieurs et/ou niveaux supérieurs en cas de changement d'emploi.

C.3. – Les Primes individuelles

Cette mesure reconnaît un effort ou un investissement professionnel particulier. Les montants accordés doivent être ronds (c'est-à-dire terminant par 50 ou 100) et respecter un montant minimal de 300€ bruts.

✚ LES AVANTAGES DE CARRIERE POUR LES AGENTS DE STATUT 2003

Les dispositions permettant d'attribuer un avantage de carrière pour les agents publics, quel que soit le niveau d'emploi, sont fixées par les articles 22 et 23 du statut de 2003 (décret n° 2003- 1370 du 31/12/2003 modifié). Ces dispositions concernent 2 dispositifs distincts :

- L'avancement accéléré de 12 mois
- L'accès aux échelons exceptionnels (carrière exceptionnelle).

- Information accord PSC (Protection sociale complémentaire) :

Les négociations devaient s'ouvrir fin d'année pour le nouveau marché avec, en parallèle, négociation pour les agents de droit public.

La DG a demandé une dérogation pour que les agents de droit public restent au sein de FT ; donc a demandé aux Délégués syndicaux centraux un report des négociations. Malakoff est ok pour prolonger.

La réponse à la demande de dérogation devrait arriver en mai 2026 puis ouverture des négociations courant 2026.

- Présentation des règles pour avance allocation vacances et 13^{ème} mois



Une actualité depuis cette année avec un cadre national qui vient réaffirmer les dispositions du cadre conventionnel et met fin aux exceptions qui pouvaient être accordées jusqu'à présent en région et notamment sur le versement d'avance sur les primes et acomptes.



- La DG demande de respecter l'esprit de la CCN et le calendrier à savoir les primes et acomptes en mai et novembre et de n'accorder qu'une seule avance par agent et par an et sur l'une ou l'autre de ces primes et uniquement dans des cas d'extrême nécessité.

