

# Retour sur le CSE du Jeudi 28 mars 2024

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

## 1. Informations Direction

### - Indicateurs de suivi d'activité

- Performance opérationnelle

- Les objectifs nationaux devraient être connu au prochain CA. Donc les déclinaisons régionales pour fin avril.
- Résultats de février bien meilleurs qu'en janvier donc un cumul qui est de nouveau assez satisfaisant (Proche des résultats 2023), surtout sur la partie entreprise
- Nb de retour à l'emploi (ACCO1) baisse mais le taux de CLD (ACCO3) baisse aussi donc bonne nouvelle dans une situation plus dégradée.
- Indemnisation : taux de TP toujours trop élevé

#### Retour à l'emploi



➤ La baisse des retours à emploi « épargne » les DELD

#### Accompagnement



## Indemnisation

Indemnisation - France Travail vous notifie vos droits le plus tôt possible et vous informe tout au long de votre parcours



➤ La gestion des trop perçus toujours à sécuriser

## Services aux entreprises

Entreprises - France Travail vous accompagne dans vos recherches de collaborateurs



## Indicateurs XP BRSA – 17/03/2024

Source : SISF - TBSUIVI XPBRSA

Données au 17/03/2024

	Yonne		Côte-d'Or	
<b>Nombre d'entrées en parcours</b>	<b>956</b>		<b>1370</b>	
Dont PARCOURS EMPLOI DIRECT	518	54%	582	42%
Dont PARCOURS SOCIO-PROFESSIONNEL	48	5%	254	19%
Dont PARCOURS SOCIAL	390	41%	534	39%
Dont PARCOURS ORIENTATION-FORMATION*	0	0%	0	0%
<b>BRSA en parcours à date</b>	<b>927</b>		<b>1316</b>	
Dont PARCOURS EMPLOI DIRECT	499	54%	523	40%
Dont PARCOURS SOCIO-PROFESSIONNEL	33	4%	266	20%
Dont PARCOURS SOCIAL	395	43%	527	40%
Dont PARCOURS ORIENTATION-FORMATION*	0	0%	0	0%



- Performance sociale :

## INDICATEURS STRATEGIQUES 2024

### PERFORMANCE SOCIALE



Février 2024 - DRAPS

<b>1</b> DÉVELOPPER LA PERFORMANCE PAR LA CONFIANCE 3 points	<b>IQVT</b> → 8 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BIPE Cible 2024 : 71%    Non disponible	<b>IDC</b> → 5 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BIPE Cible 2024 : 75,2%    Non disponible	<b>Absentéisme</b> → Rapport entre les heures d'absences (maladie, accidents de travail ou de trajet, absences injustifiées) et les heures de travail théoriques Cible 2024 : <6,50%    Résultat : 6,65%	
	<b>Evolution des compétences - GDD</b> → Score moyen obtenu sur la compétence Trop-perçu de l'autodiagnostic GDD sur les passations de 2024 Cible 2024 : 80%    Non disponible	<b>Evolution des compétences - Conseiller Emploi</b> → Score moyen obtenu sur la compétence Recrutement de l'autodiagnostic CE sur les passations de 2024 Cible 2024 : 85%    Non disponible	<b>Démarche Compétences (BI)</b> → Question du BI : Mon manager (N+1) m'accompagne dans le développement de mes compétences Cible 2024 : 70%    Non disponible	<b>Présence en formation</b> → Taux des agents présents en formation : nombre d'agents présents sur la session rapporté au nombre d'agents prévus sur cette session Cible 2024 : >93%    Résultat : 97,3%
	<b>Agents avec au moins 1j/7h de formation</b> → Taux des agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour ou 7 heures de formation sur l'année 2024 Cible 2024 : 80%    Résultat : 37 %	<b>3</b> INSCRIRE LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE NOTRE ACTION 1 point		
<b>Egalité professionnelle</b> → Part des "arrivées" de managers femmes parmi l'ensemble des "arrivées" de managers sur 2 années glissantes (01.01.2023 - 31.12.2024) Cible 2024 : 76%    Résultat : 77,3%				

- Enquête BIPE : taux de participation au-dessus du national en BFC au 26 mars à 47% pour un 35% national
- Présence en formation : 97,3 % des personnes présentes en formation
- Egalité pro : au-dessus de la cible
- Agents avec au moins 1 jour : 37%, les 5 jours de formation sont désormais des indicateurs éclairage

## - Point sur l'XP soft phonie

La DSI nous propose de tester cet outil de téléphonie.

Ce test s'intègre aux programmes ARU et Simplification

### Qu'est-ce que la softphonie ?

Un téléphone logiciel ou *softphone* est une solution de téléphonie intégrée au poste de travail informatique (fixe ou portable) qui permet de faire l'économie d'un appareil téléphonique.

Les communications peuvent se faire au moyen d'un [microphone](#) et d'un [casque](#) ou de [haut-parleurs](#) reliés à la [carte son](#).

Les fonctionnalités des softphones sont les mêmes que celles des téléphones classiques. En plus des fonctionnalités de téléphonie classique, les softphones incorporent souvent des services supplémentaires comme la vidéo, l'information sur la présence permettant de connaître la disponibilité de ses contacts et de nombreux autres services. Par ailleurs, l'application peut également être intégrée avec d'autres applications installées sur l'ordinateur : avec la [messagerie électronique](#) par exemple, afin de pouvoir appeler directement un numéro de téléphone dans un [courriel](#) (click-to-call) ou d'accéder au gestionnaire de contacts pour générer des appels.

Le recours à la softphonie permet notamment de faciliter l'ergonomie du poste de travail, que ce soit sur site ou en mobilité. En effet, en faisant l'économie d'un appareil téléphonique classique, les conseillers.ères de France travail n'auront plus à inscrire leur code poste à chaque changement de bureau ou à transférer leur ligne fixe vers un autre appareil en situation de télétravail.

- Nécessite l'utilisation du haut-parleur du PC ou d'un casque. Il y aura la possibilité d'utiliser cette solution pour ODIGO
- Test dans les AFT de Morteau, Louhans, Saint Claude, Besançon Palente, Dijon Ouest soit environ 250 agents en BFC et dans la région CVL.



- Démarrage en avril et premier bilan fin juin.
- Le test permettra aussi de vérifier le niveau d'accompagnement nécessaire des agents en fonction de la maîtrise affichée des « testeurs »

## - Présentation du pilote du contrôle de la recherche d'emploi (CRE) rénové

Notre région BFC ne fait pas partie du pilote

Ces évolutions sont induites par la loi Plein Emploi

### RAPPELS SUR LES PRINCIPES DU CONTRÔLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

L'évolution du contrôle respectera les principes clefs suivants :



## LES TRANSFORMATIONS À VENIR



Ces évolutions législatives, impliquant notamment la suppression de la gestion de la liste, et le souhait de maintenir le niveau général de contrôle du respect des devoirs du demandeur d'emploi, nous amènent à repenser notre organisation et nos processus existants afin d'être en capacité de :

1. Réaliser des gains de productivité et maintenir le niveau de tension global du système
2. Permettre aux équipes CRE d'absorber le transfert de charge d'une partie de la GL
3. Faire émerger une culture commune du contrôle entre France Travail et les partenaires

2 axes de transformation prioritaires sont portés par le projet CRE rénové



#### Organisation

- Déployer un plan de conduite de changement à destination des plateformes CRE et des agences pour accompagner les changements (périmètre GL/CRE, prise en main des évolutions métier et SI par les équipes CRE...)
- Assurer le recrutement, la formation et l'accueil de nouveaux conseillers CRE en plateformes pour faciliter le transfert de charge de la GL vers le CRE
- Définir de nouvelles modalités de coordination CRE/agences (ex : mise en place d'un référent CRE en agence) pour améliorer l'analyse de la situation du DE et la continuité de son suivi (passage de relai suite à un contrôle ou une sanction)
- Constituer, avec les partenaires volontaires, des équipes territoriales pluridisciplinaires de contrôle composées de représentants FT, CD, MILO, Cap emploi qui se réuniraient en instances « regards croisés CRE » pour analyser les situations dites « complexes »



#### Processus

- Proposer une procédure adaptée pour réduire la durée des contrôles et traiter rapidement les situations pour lequel le faisceau d'indices présent au dossier est suffisant
- Proposer une grille commune de faisceaux d'indices afin d'harmoniser les pratiques, garantir l'équité de traitement des DE et améliorer la qualité des contrôles
- Adapter les requêtes existantes et en créer de nouvelles pour améliorer le ciblage des DE à fort risque de décrochage ou DE sans actions de retour à l'emploi engagées
- Assurer une dématérialisation plus importante du processus pour réaliser des gains de productivité en respectant les principes RGPD, et limiter les activités de contrôle à faible valeur ajoutée (ex : scan des documents papier)



## LE PILOTE D'UN CONTRÔLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI RÉNOVÉ EN 2024

Afin de préparer l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 des nouvelles modalités de contrôle des engagements de demandeurs d'emploi introduites par la loi Plein emploi, un pilote régional sera mené tout au long de l'année 2024 sur 8 régions volontaires :

### Hypothèses à tester dans le cadre du pilote

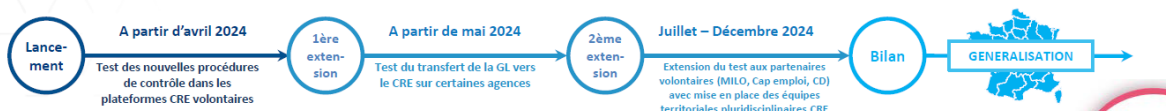
- Les nouvelles procédures de contrôle et les évolutions SI permettent aux équipes CRE d'absorber le transfert de charge de la GL vers le CRE, et de réaliser des gains de productivité
- Les modalités de coordination des plateformes CRE avec le réseau (France Travail et partenaires) garantissent la continuité et la mise en tension de l'accompagnement du DE, et une meilleure prise en compte des situations des DE
- Les nouvelles requêtes assurent un meilleur ciblage des DE à risque de décrochage ou sans actions et démarches de retour à l'emploi engagées
- Les outils d'appropriation et de prise en main des évolutions facilitent la montée en compétences des équipes CRE

### Périmètre du pilote

- Liste des régions concernées :
- Auvergne-Rhône-Alpes
  - Bretagne
  - Grand-Est
  - Hauts-de-France
  - La Réunion
  - Nouvelle-Aquitaine
  - Occitanie
  - Provence-Alpes-Côte d'Azur



### Un pilote en 3 phases



## UN EXEMPLE DE NOUVELLE PROCÉDURE À TESTER, DANS LE CADRE DU PILOTE

**Objectif du contrôle :**

- Contrôler l'obligation générale d'assiduité et d'engagement dans l'accomplissement des actes prévus dans le contrat d'engagement
- Contrôler le respect du Projet de Reconversion Professionnel

**Sources du contrôle :**

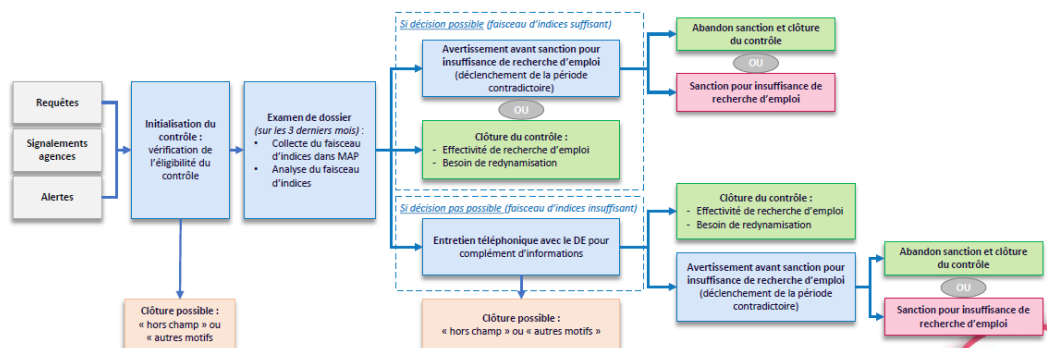
- Requêtes (aléatoire + ciblées)
- Signalements agences
- Alertes automatiques = nouveaux contrôles issus du transfert de la GL (absences à rdv, à action d'aide à la recherche d'emploi, à formation, à prestations)

**Principales caractéristiques :**

- Deux procédures distinctes :
  - Une procédure permettant de contrôler les cas simples (éléments présents au dossier DE suffisants pour conclure sur le respect ou non des engagements)
  - Une procédure classique, intégrant l'entretien avec le DE pour traiter les cas plus complexes

**Durée moyenne d'un contrôle :** 5 à 15j max.

- La mise en œuvre de cette procédure de contrôle est proposée pour traiter les situations dites « simples », basée sur les éléments présents dans le dossier du DE (faisceau d'indices) qui sont suffisants pour permettre au conseiller CRE de statuer rapidement sur le respect ou non des engagements.
- En faisant l'économie de l'entretien téléphonique (qui n'est plus systématique) avec le DE et de l'envoi du questionnaire, cette procédure permet de **gagner a minima 10 jours ouvrés** (délai de prévenance + délai de retour du questionnaire) sur la durée actuelle d'un contrôle donc gain opérationnel.
- Dans le cas d'un examen de dossier se concluant par un avertissement avant sanction, la période contradictoire est conservée afin de permettre au DE de fournir des justificatifs complémentaires.



- Le système de recours ne change pas.
  - Charge de travail : c'est ce qui va être analysé par le pilote : mesure de l'efficacité donc réduire les temps administratifs pour augmenter le temps avec les DE
  - Quid du bilan du JRE par rapport au CRE ? intérêt d'avoir un JRE bien complété par le DE pour aider le CRE :
  - La redynamisation revient en force
  - Procédure simple : évite de passer par une phase de questionnaire complémentaire ; mais on garde la contradiction
  - Pas de changement sur les rôles respectifs du TA et du médiateur ; le recours sera traité par le directeur du CRE
  - Quid de l'ambition d'intégrer les partenaires ?
- Nous exprimons une crainte concernant l'extension aussi rapide de la GL auprès des partenaires. Le timing paraît très serré.



## - Test sur les contrats d'engagement

- Contrat d'engagement dynamique qui se substituera au PPAE, au PACEA, au contrat d'engagement avec les BRSA
- Partir de l'expérience des conseillers (FT et partenaires) et réalisation de focus groupe (Jeunes ; DEBOE ; BRSA). Valoriser pour les conseillers de participer à la construction de demain.
- Focus utilisateurs jeunes pour BFC
  - Focus avec conseillers FT
  - Focus avec conseillers MILO
- Objectif : Identifier les pratiques professionnelles ; identifier leurs souhaits, les irritants, ce qui va bien... puis de poser des hypothèses sur ce que pourrait contenir ces contrats d'engagement pour a terme expérimenter la mise en œuvre de ce contrat modifié.

➤ On peut presque dire en résumé que le Contrat d'engagement c'est un peu l'extension du Contrat CEJ à tous.

## 2. Information en vue d'une consultation sur l'expérimentation MSA, « vers de nouvelles modalités d'accompagnement et de suivi » en région BFC

Objectif : Se réinterroger sur les MSA

2 modèles sont testés

Modèle 1 = Basé sur la notion de besoin et non plus d'autonomie

Modèle 2 = Basé sur la volonté d'installer une alliance de travail entre conseiller et DE et moduler l'intensité à l'instant T (BESANCON Temis)

### 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 portefeuilles plus volumineux





## MODELE 1 :

**Enjeu du modèle 1 : Malgré le besoin de rénover les MSA, il est essentiel de maintenir une forme de segmentation afin de garantir la personnalisation de l'accompagnement tout en réussissant à « gérer la charge »**

### 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 du 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

Parcours emploi			Parcours équilibré	Parcours remobilisation	Publics ciblés par des dispositifs spécifiques
 <b>Immédiatement employables (EM)</b> 3 à 6 mois	 <b>Besoin d'accompagnement - 6 mois renouvelable une fois maximum</b> Accompagnement intensif à la recherche d'emploi (RE)	<b>Validation du projet professionnel (PP)</b>	<b>Résolution des freins périphériques - 12 mois maximum</b> Global « rénové » (SP)	Social (SE)	
<b>Axe de travail principal :</b> Retour direct à l'emploi	<b>Axe de travail principal :</b> Techniques de recherche d'emploi / stratégie de recherche d'emploi	<b>Axe de travail principal :</b> Elaboration du projet professionnel / adaptation au marché du travail et accompagnement formation	<b>Axe de travail principal :</b> Lever des freins périphériques à l'emploi non bloquants qui peuvent être levés concomitamment à une recherche d'emploi	<b>Axe de travail principal :</b> Lever des freins périphériques à l'emploi bloquants (impact sur l'insertion professionnelle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivis délégués spécifiques</li> <li>• EXH</li> <li>• CEJ</li> <li>• AIJ</li> <li>• Equip'Emploi</li> <li>• CSP</li> </ul>
Conseillers France travail	Sous-traitance	Conseillers France Travail	Binôme Conseiller France Travail / Travailleur social (CD et autre)	Professionnels de l'insertion sociale (CD et délégataires)	
En testant des portefeuilles CDE	Conseillers France Travail	Psychologues du travail Sous-traitance			



Le parcours, la modalité, l'objectif ainsi que la durée seront formalisés dans le contrat d'engagement dynamique.



## MODELE 2 :

### Un scénario alternatif à la segmentation par besoin : priorité à l'alliance de travail

Un second scénario est envisageable pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il s'agit d'orienter les usagers jugés prioritaires (en ayant le plus besoin) vers un accompagnement intensif dans des portefeuilles restreints afin de favoriser « l'alliance de travail ».

#### En quoi consiste ce modèle ?

Le modèle consiste à proposer un accompagnement à deux vitesses :

Pour les usagers jugés prioritaires (en ayant le plus besoin)	Pour les autres	
<p>Le modèle visera à garantir un accompagnement intensif à un maximum de demandeurs d'emploi. L'accompagnement serait assuré par un référent de parcours qui pourrait mobiliser des expertises internes et externes.</p>	Externalisation de l'accompagnement / envoi en prestation	Orientation vers des portefeuilles volumineux
	<p>Une corde de rappel permet de repérer régulièrement (tous les 6 mois) les évolutions de situation (décrochage, de perte de confiance ou d'autonomie) et les éventuels besoins de transfert en accompagnement intensif.</p>	
<p>La durée d'accompagnement en intensif pourrait être limitée dans le temps pour permettre au maximum de demandeurs d'emploi de bénéficier de ce type d'accompagnement au moins une fois dans leur parcours.</p>		

### Déclinaison régionale

#### Test d'un modèle avec analyse d'impact = 80 agences expérimentatrices

- En BFC, les agences tirées au sort sont :
- NEVERS,
  - MONTBARD-CHATILLON,
  - MORTEAU,
  - LONS LE SAUNIER

#### Test d'un second modèle avec analyse descriptive et qualitative = 10 agences expérimentatrices

En BFC, l'agence de Besançon Témis a été tirée au sort

#### Ensuite, analyse

Quantitative (Indicateurs stratégiques et d'éclairage)

Qualitative (Satisfaction des conseillers, dont QVT, et des DE)

- Déploiement à partir du second semestre 2025, du modèle 1 ou du modèle 2 ou d'un modèle mixte des 2

#### Que devient Luxeuil ?

Le site n'a pas été tiré au sort ; pour autant, on leur a proposé de continuer de travailler sur le modèle 1 et va bénéficier de l'accès à la prestation. Ils doivent décider s'ils continuent ou non.





- Nous demandons pour la consultation à venir d'avoir le cahier des charges de la prestation, de l'outil de simulation pour la phase 2 et également de connaître les maxi envisageables pour les tailles des PF.

### 3. Consultation sur le relogement des locaux syndicaux au sein de la Direction Régionale et son impact sur le service du CRE

Avis défavorable à la majorité à une voix près (8 pour et 9 contre).

- Nous avons voté pour.
- Nous avons apprécié le processus notamment les réunions informelles organisées par la DR en amont.

### 4. Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur le relogement de la DT 39/70 à l'agence de Dole et son impact sur l'agence

- Nous demandons le nombre de postes de travail avant et après sur le site. Le calcul approximatif ne fait pas état de difficultés. 42 avant et 45 après
- Nous faisons état du décalage des horaires entre bus et train. Nous proposons de voir la possibilité de laisser une voiture (prioritairement la voiture du DTD actuellement) le vendredi à la gare pour permettre aux collègues d'en disposer le lundi matin

### 5. Information sur le bilan des aménagements de poste second semestre de 2023

- ❖ 37 agents bénéficiaires d'un aménagement de poste dont 14 agents relevant de l'obligation d'emploi
- ❖ 37 aménagements réalisés dont 10 en redéploiement interne de matériel
- ❖ 23 commandes saisies dans SAP – budget 20 578 €

Les sites concernés par ces aménagements :

- ❖ Dijon Est – Beaune (2)
- ❖ Chalon Nord - Le Creusot - Autun
- ❖ Auxerre (1) - Sens (2) - Cosne/Loire (2) - Nevers (2) Tonnerre (2)
- ❖ Montbéliard Hexagone (2) – Montbéliard Centre – Pontarlier - Belfort Thiers
- ❖ Besançon Planoise (3) – Besançon Témis (2) – Besançon Palente (2)
- ❖ Dole (2) - Vesoul (2) - Lons le Saunier (2)
- ❖ DPC (4)



## 6. Actualités RH

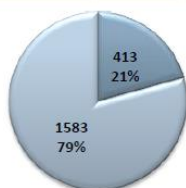
### - Effectif

**A date la DG n'a toujours pas indiqué la cible pour 2024 ni pour les CDI ni pour les CDD !!!**

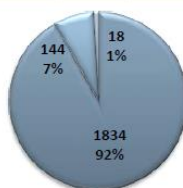
Quid des renouvellements de CDD à fin mars ? A aujourd'hui, tout a été statué : ne pas renouveler à outrance  
La direction a déjà anticipé sur le budget CDD ; elle est partie sur la base 2023

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

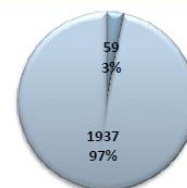
	CDI			CDD			CUI-CAE			Masculin	Féminin	Ensemble	Suspendus	Actifs
	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total					
Privé	360	1395	1755	26	118	144	4	14	18	390	1527	1917	56	1861
Public	23	56	79	0	0	0	0	0	0	23	56	79	3	76
Ensemble	383	1451	1834	26	118	144	4	14	18	413	1583	1996	59	1937



■ Masculin ■ Féminin



■ CDI ■ CDD ■ CUI-CAE



■ Suspendus ■ Actifs

Cible régionale 2024 : XXXX,XX ETPT (annuels)	Janvier	Février	Mars
	Total B.F.C.	1 672,3	1 672,3

On est un peu au-dessus de la cible 2023

### - Recrutement

Nouvelle BDE début avril, possiblement

### - Campagne télétravail

Sur la région :

Effectif de référence	Nombre d'agent ayant une demande validée	En Volume, %	Nombre d'agent ayant eu une demande rejetée	En Volume, %
1 931,0	1 529,0	79,2%	28,0	1,5%

- Que dire sinon que c'est l'occasion de généraliser des situations personnelles en projections sur l'ensemble des sites.

### - Heures supplémentaires

- Nous devons encore faire remarquer qu'effectivement les heures sup sont à la demande du manager. Sur ce sujet, il y a des verbatims qui interrogent au vu des nombreuses publications ces derniers temps.



## - Point CCV et intéressement

- 1 072 € en moyenne par agent pour le CCV en BFC
- 371 € en moyenne par agent pour la prime intéressement en BFC

## - Heures en dépassement : point sur le plan d'action

- 83, 75 seront reçus dont 5 encore à recevoir et 8 non reçus
- 31 horaires collectif dont 1 pour 3 mois (11 managers sur les 31)

## - Mise en place de l'accord formation

- Accord d'homologation uniquement oral : **pas d'écrit et donc pas d'effectivité**
- Rétroactivité : non !
- Démarche d'accompagnement avec portage de Joël PICARD et de Valérie FAUDOT
- Un inventaire des tuteurs a été fait : en attente d'un copil national pour déterminer les points d'application

## 7. Fonctionnement du CSE

- **Chèques Vacances** : Livraison en cours
- **Billetterie cinéma** :
  - Commande unique de maximum 20 billets par agent, par multiple de 5.
  - Chaque billet bénéficie d'une subvention de 2,50 € par le CSE
  - Communication début avril.
- **Billetterie pour le bowling, le karting et le Laser Game** :
  - Commande unique de maximum 15 billets par agent, par multiple de 5.
  - Chaque billet bénéficie d'une subvention de 3,00 € par le CSE
  - Communication fin avril.
- **Center Parcs pour un weekend du 06 au 09 décembre 2024**
  - Mise en location de 77 cottages dans les Centers Parcs d'Hattigny, de la Sologne et de Paris Sud.
  - Le tarif payé par l'agent sera d'environ 50% du prix public catalogue
- **Escapade à Copenhague** du 4 au 6 octobre 2024 :
  - 30 places
  - Le cout réel du voyage est 570€
  - Prise en Charge du CSE :
    - 40% pour les agents
    - 25% pour les enfants de – de 18 ans et les conjoints.
    - Communication le 29 mars

