

# Retour sur le CSE du Jeudi 29 février 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

A fin janvier

Cibles 2024 non encore connues.

### Performance opérationnelle :

Démarrage 2024 difficile car résultats BFC, pour la majorité des indicateurs, en deca des résultats du national et du réalisé BFC en 2023

## Résultats National / BFC – consolidé janvier 2024

Consolidé janvier 2024		Portail SISP Tableau de bord des résultats	DIRECTION GÉNÉRALE	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE
ACO1	Nombre de retours à l'emploi		<b>363 836</b>	<b>13 169</b>
ACO3	Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée		<b>1 062 293</b>	<b>31 422</b>
FOR1	Taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation		<b>56,4%</b>	<b>56,1%</b>
ACO2	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement		<b>84,5%</b>	<b>83,8%</b>
ACO4	Facilité à obtenir une réponse de Pôle emploi		<b>80,1%</b>	<b>81,0%</b>
IND1	Taux de notification des demandes d'allocation dans les 21 jours		<b>92,6%</b>	<b>92,1%</b>
IND2	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis des informations sur les sujets liés aux allocations		<b>71,4%</b>	<b>70,2%</b>
IND3	Taux de conformité du traitement de la demande d'allocation			
IND3b	Taux de conformité du traitement de la demande d'allocation hors liquidation automatique			
IND4	Taux de trop-perçus constatés		<b>6,8%</b>	<b>7,2%</b>
ENT1	Taux de recrutement suite à l'accompagnement de Pôle emploi		<b>87,2%</b>	<b>90,6%</b>
ENT2	Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi		<b>86,4%</b>	<b>83,2%</b>
ENT3	Délai de satisfaction des offres		<b>25,1jrs</b>	<b>25,3jrs</b>

Sur les indicateurs entreprise, l'ambition pour 2024 est de maintenir les bons résultats 2023 mais pour davantage d'entreprise clientes de FT donc travailler avec beaucoup plus d'entreprises.



## Performance sociale :

A fin décembre 2023

Résultats globalement très satisfaisants et BFC dans les meilleures régions sur la performance sociale.

Les Cibles 2024 sont fixées : IQVT = 71% ; IDC = 75,2% ; absentéisme= 6,5% ; Egalité pro = 76%

Démarche compétences : cibles identiques à toutes les régions

PERFORMANCE SOCIALE 2023 31/12/2023			
DÉVELOPPER LA PERFORMANCE PAR LA CONFIANCE	<b>IQVT</b> → 8 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BIPE Cible BFC : 71,4%    Résultat BFC : 70,5 % Cible PE : 70%       Résultat PE : 69%	<b>IDC</b> → 3 questions adressées à l'ensemble des agents de Pôle emploi dans le cadre du BIPE Cible BFC : 76,3%    Résultat BFC : 74,5 % Cible PE : 75%       Résultat PE : 73,4%	<b>Absentéisme</b> → Rapport entre les heures d'absences et les heures de travail théoriques. Toutes les heures d'absence qui concernent la maladie, les accidents de travail ou de trajet, les absences injustifiées sont prises en compte. Cible BFC : 6,16 %    Résultat BFC : 5,99 % Cible PE : 7%       Résultat PE : 7,3%
	<b>Management</b> → Part de managers ayant passé et/ou Manager et l'autodiagnostic RH (4 UA au moins) depuis le 01.01.2022 Cible nationale : 80%    Résultat BFC : 95 % Résultat PE : 85,2%	<b>Relation de services</b> → Part des agents (CDI) ayant passé et/ou Agent et les autodiagnostic techniques (4 UA au moins) depuis le 01.01.2020 selon leur emploi (cf. annexe) Cible nationale : 80%    Résultat BFC : 68,9 % Résultat PE : 70,5%	<b>Support</b> → Part des agents (CDI) ayant passé et/ou Agent depuis le 01.01.2020 et l'autodiagnostic RH pour les Métiers RH (4 UA au moins) depuis le 01.01.2022 Cible nationale : 80%    Résultat BFC : 88,8 % Résultat PE : 74,3%
	<b>Démarche Compétences</b> → Question du BIPE : Mon manager (N+1) m'accompagne dans le développement de mes compétences Cible nationale : 70%    Résultat BFC : 70,3 % Résultat PE : 67,5%	<b>Formation</b> → Nombre de jours moyen de formation par agent Cible nationale : 5 jours    Résultat BFC : 5,9 jours Résultat PE : 6 jours	<b>Absentéisme Formation</b> → Taux d'absentéisme en formation sur l'année de référence (2023) Cible nationale : < 7%    Résultat BFC : 10,7% Résultat PE : 10,6%
RÉUSSIR GRÂCE AUX COMPÉTENCES DE CHACUN	<b>Emploi direct TH</b> → Part d'agents en situation de handicap et présents à l'effectif par rapport à l'effectif global Pôle emploi Cible nationale : > 6%    Résultat BFC : 10,1% Résultat PE : 12%	<b>Egalité professionnelle</b> → Part de managers femmes recrutées parmi l'ensemble des managers sur 2 années glissantes (01.01.2022-31.12.2023) Cible BFC : 79,7%    Résultat BFC : 72,5 % Cible PE : 75%       Résultat PE : 72,6%	<b>Formation</b> → Nombre de jours moyen de formation par agent et par contrat Cible nationale : 5 jours    Résultat CDI : 5,1 jours Résultat COD : 17 jours
	<b>INSCRIRE LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE NOTRE ACTION</b>		

## - Point d'actualité sur France Travail et XP BRSA

Au national :

### RAPPEL SUR LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS

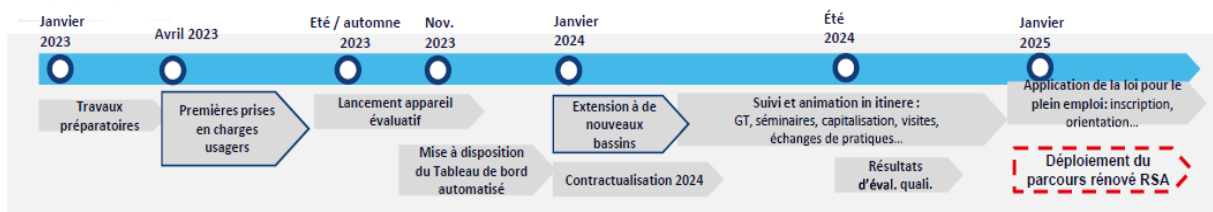
#### Une ambition partagée

- Accompagner 100% des bénéficiaires du RSA sur un territoire donné
- Mettre en œuvre un diagnostic socio professionnel partagé et approfondi pour proposer des parcours adaptés, résolument tournés vers l'emploi et la mise en activité
- Montrer qu'une action plus collective et intensive sur l'orientation et l'accompagnement des personnes conduit à une meilleure insertion dans l'emploi
- Assurer une réponse aux besoins de recrutement des employeurs et entreprises du territoire

#### Une cible déclinée sur 5 piliers

- Un diagnostic / orientation partagés
- Un accompagnement individualisé et intensif
- Une mobilisation coordonnée des entreprises
- Un important investissement dans les outils numériques partagés
- Une gouvernance partagée

#### 18 Territoires engagés



## Les grandes avancées 2023 après 6 à 8 mois d'expérimentation selon les territoires

- Une relation avec les Départements solidement établie, tant dans les territoires (pratiques communes d'orientation du public, de pilotage...) qu'au national
    - Une progression des territoires dans la connaissance des publics : structuration de l'offre d'accompagnement et d'insertion, leviers de mobilisation, approches spécifiques pour certains publics, formations croisées entre professionnels CD-FT...
    - Une dynamique d'échange au national sur les thématiques faisant sens : gouvernance, relation aux entreprises, travail indépendant, bénévolat...
  - Une ingénierie de parcours partagée entre Conseil Départemental (CD) et France Travail (FT), opérationnalisée dans les territoires et consolidée par la loi.
    - Accompagnement davantage personnalisé et intensif via des portefeuilles allégés, l'outil Dora sur l'offre, la contractualisation axée notamment sur la mise à l'échelle des solutions de levée des freins (90M€) et l'articulation avec le Pacte des solidarités...
  - Un outil de pilotage commun CD et FT qui s'enrichit continuellement : accès aux immersions, à la formation, à l'emploi... montrant de premiers résultats encourageants
    - Chiffres clefs : >16 000 entrées en parcours, >500 entrées par semaine, 30% d'accès à l'emploi >1 mois pour les parcours professionnel engagés depuis 4 mois... [Cf. éléments détaillés ci-après](#)
  - FT légitimé sur la coordination de la relation aux entreprises (18 feuilles de route entreprises, représentant >200 actions...)
  - La transition enclenchée entre les expérimentations 2023, les pilotes 2024 et les déploiements FT 2025 :
    - 170M€ contractualisés entre Etat-Département sur l'insertion et l'emploi pour la réforme FT
    - Incluant des moyens dédiés pour soutenir l'interopérabilité entre CD et le SI-Plateforme de FT : 12M€ dans les CD pour des chefferies de projet et moyens d'ingénierie, 3M€ pour FT pour financer les éditeurs au national
- ... Et encore beaucoup d'enjeux pour 2024 ...



### Département 21 :

Le travail d'acculturation des différents acteurs continue dont immersion facilitée par exemple. Réalisation le 12 mars d'un LAB sur le sujet de l'entreprise afin de mutualiser nos forces et nos savoirs faire.

Entrées parcours : reprise de situation effectuée  
Travaux sur la gouvernance en cours également

### Département 89 :

Mise en place du comité départemental réalisée = 1<sup>er</sup> comité départemental mis en place au niveau national. Cela a permis de partager la totalité des infos à l'ensemble des participants et de faire un état des lieux des niveaux de partenariat ; c'était très politique mais à terme cela devra être plus opérationnel. Sujet central : la mobilité

Les sujets ne concernent pas uniquement les BRSA mais touchent à tous les sujets relatifs à l'insertion  
Pour ce qui concerne les comités locaux, proposition d'organisation soit par arrondissement soit par bassin ; c'est à la main du préfet et du pdt du CD et pdt EPCI

## Indicateurs XP BRSA – 11/02/2024

Source : SISP - TB SUIVI XPBRSA  
Données au 11/02/2024

	Yonne		Côte-d'Or	
<b>Nombre d'entrées en parcours</b>	<b>902</b>		<b>1 091</b>	
Dont PARCOURS EMPLOI DIRECT	491	54%	400	37%
Dont PARCOURS SOCIO-PROFESSIONNEL	42	5%	217	20%
Dont PARCOURS SOCIAL	369	41%	474	43%
Dont PARCOURS ORIENTATION-FORMATION*	0	0%	0	0%
<b>BRSA en parcours à date</b>	<b>882</b>		<b>1 062</b>	
Dont PARCOURS EMPLOI DIRECT	481	55%	364	34%
Dont PARCOURS SOCIO-PROFESSIONNEL	30	3%	224	21%
Dont PARCOURS SOCIAL	371	42%	474	45%
Dont PARCOURS ORIENTATION-FORMATION*	0	0%	0	0%
<b>Principales caractéristiques des BRSA entrés en parcours</b>				
Part des femmes	50%		57%	
Part des moins 25 ans	5%		4%	
Part de 25_49 ans	63%		67%	
Part des 50 ans et plus	32%		29%	
Part des DE QPV	0%		4%	
Part des ACO3	15%		13%	
Part des DEBOE	4%		8%	
Part des Nv 1/2 - Mat/Elem/College	21%		19%	
Part des Nv 3 - CAP, BEP, MC	34%		37%	
Part des Nv 4 - BAC, MC	14%		15%	
Part des Nv 5 - BTS, DUT	4%		9%	
Part des Nv 6 - Licence, Master 1	3%		4%	
Part des Nv 7/8 - Master, Doctorat	2%		4%	
Part des "Non renseignés"	22%		12%	
<b>Entretiens réalisés auprès des demandeurs</b>				
Part des DE avec entretien le jour de la mise en parcours	49%		44%	
Part des DE avec entretien dans les 15 jours suivant la mise en parcours	14%		13%	
Part des DE avec entretien au delà de 15 jours après la mise en parcours	32%		32%	
Part de DE sans entretien de -15 jours de la mise en parcours à la date d'actualisation	32%		26%	



#### Académie France Travail :

Mise en place d'un Lab. avec les partenaires

- Objectif : échange sur les besoins des uns et des autres sur le développement de compétences
- Création d'une dynamique pour développer des compétences de manière très différente ; on part d'un socle : personne ne perd son propre dispositif de formation
- Poursuite dans le cadre d'une gouvernance nationale

#### **- Démonstrateur compétences pro : présentation de l'outil**

En test actuellement sur 8 agences et ne concerne que les conseillers MET; s'inscrit dans ALR et a pour objectif de supporter la pratique du conseiller

A ce jour 114 questionnaires envoyés, 76 réalisés

Utilisation : une animation a été faite auprès des conseillers MET avec appui des psycho ; avoir une base objectivée pour faire de la promotion de profil.

Une analyse sera faite à l'issue pour améliorer l'outil

**Alerte : rajouter un outil supplémentaire est-il opportun au regard du taux de complétude des profils dans le SI et la multiplicité des outils?**

#### **- Lancement d'expérimentation sur la recharge par les agents sur les bornes de recharge des véhicules électriques**

Possibilité, offerte uniquement avec les bornes du marché passé avec TOTAL, de recharger un véhicule personnel avec paiement par l'usager doté d'une carte de recharge TOTAL. Le prix n'est pas encore défini mais sera aux environs de 30 cts du kw/h. L'utilisateur paiera sa consommation à TOTAL qui retirera cette consommation de la facture envoyée à FT.

- La priorité sera donnée aux véhicules de service !

#### **- Point sur le déménagement de la DR de Besançon**

Zonage différent lié à l'évolution des effectifs au sein de la DR

Au 2<sup>ème</sup> étage, rééquilibrage entre DMRS et DDO

Rappel que les bureaux de repli et que les salles de réunions peuvent être utilisés par toutes les directions et pas seulement celles présentes sur l'étage concerné.

## **2. Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur le relogement des locaux syndicaux au sein de la Direction Régionale et son impact sur le service du CRE**

Pour les agents du CRE : Commande de casques plus isolants que ceux utilisés maintenant, idem pour les parois entre les postes de travail plus isolantes mais qui ne fait pas l'unanimité.

Accord de principe du bailleur pour utiliser l'actuelle issue de secours comme accès extérieur avec badge.

## **3. 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**

1<sup>er</sup> temps d'information qui sera suivi d'un travail avec la CSSCT et les RP 39/70.



## 4. Point d'étape du programme Accueil et Relations Usagers

### Rappel des enjeux :

- On parle de tous les accueils (physique, tel, courriels etc...) et tous les conseillers sont concernés.
- Le programme est là pour réaffirmer les principes de l'accueil à FT qui doit refléter nos missions.
- Un des 1ers marqueurs pour FT à la fois pour les usagers et pour les partenaires
- On doit renforcer la valeur ajoutée de nos accueils
- 3 grands objectifs :
  - o Réduire les irritants et mieux orienter
  - o Renforcer nos compétences et nos outils
  - o Renforcer la visibilité de nos services

### Pour répondre à ces enjeux, le programme met en œuvre des transformations contribuant à trois grands objectifs



### Méthode :

- Un bout d'ARU est livré dans chaque version
- Un certain nombre de tests sont embarqués
- + accompagnement régional auprès des DT, CM, + référents processus accueil dans chaque agence

### Objectif 1 : Réduire les irritants et mieux orienter

- Ok pour les courriers (réécriture, process simplifié)
- Evolution autour de la messagerie : tous les échanges au même endroit
- Evolution des upload : test en ARA
- A venir :
  - o Courriers réécrits sur ceux qui génèrent le plus de contact à l'accueil
  - o Enrichissement de l'Upload
  - o Possibilité d'enregistrer la conversation au 3949
  - o Identifiant unique

### Objectif 2 : Renforcer nos compétences et nos outils

- Socle connaissance commun à l'accueil redéfini
- Etat des lieux de nos accueils avec SP+ et grilles d'observation qualité : T0 puis T1
- Mise en place de simulateur
- Simplification de la qualification des contacts : passer de 74 à une 20aine

### Objectif 3 : Renforcer la visibilité de nos services

- Essentiellement des tests : Ex : halle de l'emploi à Lille
- Travaux sur une future agence FT : valorisation des services



## 5. Actualités RH

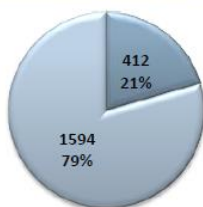
- Articulation statut demandeur d'emploi et qualité de salarié : nouvelle instruction nationale sur le sujet qui sera en mise en ligne sur la BFC news
- Dijon ouest : pétition des agents de Dijon à la suite du départ de leur DAPE arrivée il y a 9 mois et mutée à Dijon Sud ; cellule psychologique mise en place
- Intéressement : les éléments de données opérationnelles sont connus mais on attend les éléments de données RH (présentisme) et on attend le retour du national pour connaître le montant de cette prime.

- Effectifs Au 31 janvier :

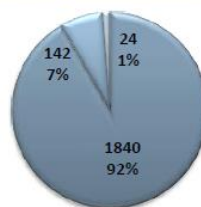
1672 CDI en ETPT, la cible 2024 n'est pas encore connue (1 654,60 en 2023)

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

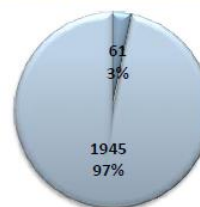
	CDI			CDD			CUI-CAE			Masculin	Féminin	Ensemble	Suspendus	Actifs
	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total	Masculin	Féminin	Sous total					
Privé	360	1401	1761	25	117	142	4	20	24	389	1538	1927	58	1869
Public	23	56	79	0	0	0	0	0	0	23	56	79	3	76
Ensemble	383	1457	1840	25	117	142	4	20	24	412	1594	2006	61	1945



■ Masculin ■ Féminin



■ CDI ■ CDD ■ CUI-CAE



■ Suspendus ■ Actifs

- Heures supplémentaires

Le budget HS 2024 pas encore connu

- Recrutement

Une BDE est sortie mais uniquement pour des mouvements en interne de CDI : pas de titularisation ni de mutation externe

- Bilan de la campagne de promotion

**911 mesures ont été attribuées** lors de cette campagne de promotions 2023, dont 13 pour des agents en CDD, soit 55 % de l'effectif éligible (contre 52% en 2022).

En ne comptabilisant que les **mesures pérennes**, ce chiffre tombe à **388 !!**

### Chiffres-clés

Budget alloué

543 490€

Budget utilisé

100%

Nombre de promus

- En 2024 : 911 sur 1666 (55%)

- En 2023 : 873 sur 1665 (52%)

Dont coefficient :

- En 2024 : 388 (43%)

- En 2023 : 354 (41 %)

Dont Prime

- En 2024 : 523 (dont 13 CDD)

(57%)

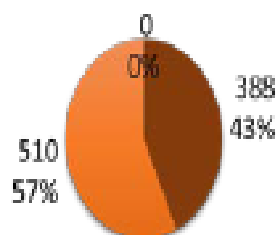
- En 2023 : 515 (59 %)

Dont Relèv. de traitement

- En 2024 : 0

- En 2023 : 4

### RÉPARTITION DES MESURES PAR TYPE



■ Changement de Niveau - échelon

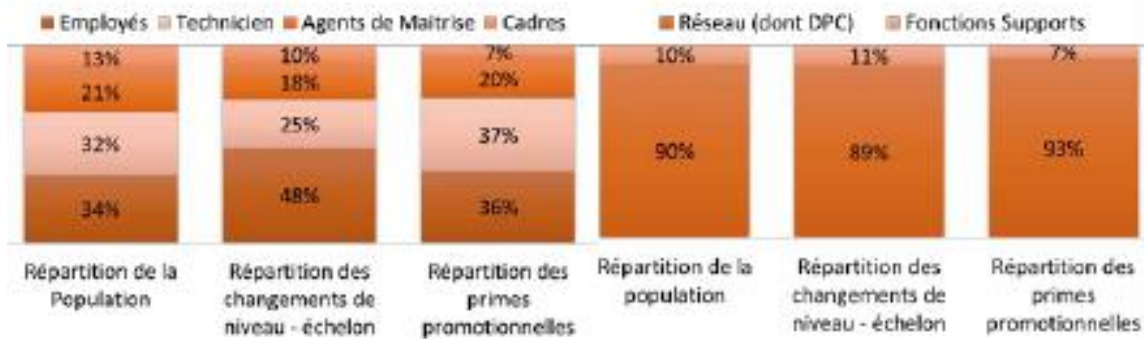
■ Prime promotionnelle

■ Relèvement de traitement



### RÉPARTITION DES MESURES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

### RÉPARTITION DES MESURES ENTRE RÉSEAU / SUPPORT



#### TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

7 % des mesures promotionnelles concernent les travailleurs handicapés. Ils représentent 9 % de la population éligible.

#### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

80% des changements de niveau/coefficient concernent les femmes. Elles représentent 80% de la population éligible.

#### POPULATION ART 20.4

La population des agents relevant de l'article 20.4 est passée de 443 en 2022 à 495 en 2023. 7 changements de coefficient sur 10 concernent des agents relevant de l'article 20.4. Cela représente plus de la moitié de cette population (272 agents promus par changement de coefficient sur 495)

	Population du territoire		Population										Promus (hors prime)	
	Nombre	%	Pas de promotion		Promus		Changement de Niveau - échelon		Prime promotionnelle		Relèvement de traitement		Nombre	%
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
<b>POPULATION</b>	<b>1 666</b>		<b>755</b>		<b>911</b>		<b>388</b>	<b>43%</b>	<b>523</b>	<b>57%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>388</b>	<b>43%</b>
<b>PART DANS L'ENS DE LA POP</b>			<b>45%</b>		<b>55%</b>		<b>23%</b>		<b>31%</b>		<b>0%</b>		<b>23%</b>	
<b>Par sexe</b>														
Femme	1 330	80%	587	78%	743	82%	311	80%	432	83%	0	0%	311	80%
Homme	336	20%	168	22%	168	18%	77	20%	91	17%	0	0%	77	20%
<b>Par Catégorie Socio-Professionnelle</b>														
Employés	568	34%	194	26%	374	41%	185	48%	189	36%	0	0%	185	48%
Technicien	527	32%	238	32%	289	32%	96	25%	193	37%	0	0%	96	25%
Agent Maîtrise	354	21%	179	24%	175	19%	70	18%	105	20%	0	0%	70	18%
Cadre	217	13%	144	19%	73	8%	37	10%	36	7%	0	0%	37	10%
<b>Travailleurs Handicapés</b>														
Travailleurs Handicapés	158	9%	91	12%	67	7%	21	5%	46	9%	0	0%	21	5%
<b>20.4</b>														
20.4	495	30%	158	21%	337	37%	272	70%	65	12%	0	0%	272	70%
<b>Réseau / Fonctions Support</b>														
Réseau (dont DPC)	1 494	90%	666	88%	828	91%	344	89%	484	93%	0	0%	344	89%
Fonctions Supports	172	10%	89	12%	83	9%	44	11%	39	7%	0	0%	44	11%

\* Clés de lecture différente pour la population des agents 20.4 :

Exemple : la population des agents 20.4 est de 495 : cela représente 30 % de la population éligible (495 sur 1 666).

Ils sont 158 à ne pas avoir bénéficié de mesures promotionnelles, ce qui représente 21 % de la population des agents n'ayant pas eu de promotion (158 sur 755).



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

Point à date :

- 83 agents identifiés qui ont eu une convocation à un entretien
- 66 reçus à ce jour, 9 vont l'être bientôt et 8 seront non reçus car actuellement en maladie ou sortis de l'établissement (retraite notamment)
- Sur les 66 reçus en entretien, 26 agents se sont vu notifier un passage en horaire collectif dont 1 pour une durée de 3 mois et les autres pour une durée d'1 mois.
- 11 managers sont concernés par le passage en horaire collectif soit 42% des agents concernés.

Actions mises en place :

Action de formation Horoquartz orienté HS et gestion temps de travail à destination des ELD  
Mobilisation des HS tant que de besoin.

Intervention de la CFE-CGC Métiers de l'emploi : Pour nous la méthode révèle plutôt de l'électrochoc et a souvent été mal vécue par les agents concernés. Formulons le souhait que la suite puisse à terme être bénéfique aux agents avec une meilleure gestion du temps de travail par les agents et leurs managers afin que le temps réellement travaillé soit bien payé en totalité.

- Révision accord OATT point d'étape

-La DR a pris attache sur la forme et le fond auprès de la DG.

-Benchmarking sur les accords OATT auprès d'autres régions dont la récupération en heures du débit / crédit

-Un calendrier de négociation va être proposé aux OS

- Campagne télétravail point d'étape

Point d'étape :

1840 agent potentiellement concernés et 1565 demandes réalisées soit 85% de l'effectif.

- 1372 acceptations totales soit 87,15%

- 164 acceptations partielles

- 103 demandes concernent des changements de modalités (jours de TLT ou de fixe à volant)

- 61 demandes ont été réduites de 1 jour

- 29 refus dont 17 pour nécessité de service (1 CDI et 16 CDD)

## 6. Fonctionnement du CSE

- Informations générales

- Point sur les prestations en cours au 28/02 :

❖ Location Mobil 'home MAEVA à 179€

Pour rappel : pas de participation financière du CSE qui achète à Maeva un code

- Communication effectuée le 1<sup>er</sup> février

- 115 semaines vendues pour 87 agents.

- Pour l'année 2023 : 117 semaines vendues

❖ Prestation nuitée

Pour Rappel 2 nuitée maximum / agent avec aide de 35€ / nuitée au maximum Budget prévisionnel de 20 000€

- Communication effectuée le 15 février

- 282 nuitées d'accordées pour 162 agents pour un montant de 9 866 €





❖ **Billetterie Parcs et spectacles :**

Pour rappel : subvention du CSE de 35% pour 8 places maxi par agent / semestre dans la limite de 60€ par agent : semestre. Budget prévisionnel 1<sup>er</sup> semestre = 25 000€

- Communication envoyée le 14 février.
- Consommation de 6 521 € soit 26 % du prévisionnel

❖ **Chèques vacances :**

Campagne de commande des chèques vacances ANCV en cours (1510 demandes validées).

- Fin le 8 Mars !

❖ **Les ATE du Jeudi :**

Les ATE du jeudi sont planifiés pour 2024 et info envoyées aux agents

